

**SINDROME DEL EDIFICIO ENFERMO EN LA FACULTAD CIENCIAS DE LA
SALUD DE LA UNIVERSIDAD DE CORDOBA 2019**

MARIA PAULA FUENTES CARRILLO

MARIA JOSE OSPINO VILLADIEGO



**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ADMINISTRACION EN SALUD
MONTERIA**

2019

**SINDROME DEL EDIFICIO ENFERMO EN LA FACULTAD CIENCIAS DE LA
SALUD DE LA UNIVERSIDAD DE CORDOBA 2019**

MARIA PAULA FUENTES CARRILLO

MARIA JOSE OSPINO VILLADIEGO

**Trabajo de grado investigación para optar el título de Administradoras en
Salud.**

Director(a): Enalbis Esther Espitia Cabrales

Magister en administración de organizaciones.

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ADMINISTRACION EN SALUD
MONTERIA**

2019

Dedicatoria

A Dios

Por darnos la vida, salud y sabiduría a lo largo del estudio de la carrera profesional.

A nuestros padres (Delia Carrillo Gonzales – Rosa María Villadiego Martínez & Néstor Fuentes Hernández – Johnny Antonio Ospino Movilla)

Que sin ellos no hubiéramos logrado una meta más para nuestra vida profesional. **Mamá**, gracias por estar a mi lado en esta etapa de mi pregrado, tu apoyo moral y entusiasmo que me brindaste para seguir adelante en mis propósitos. **Papá**, por el tiempo que estuviste conmigo compartiendo tus experiencias, conocimientos y consejos, por tu amor, Gracias.

A mi abuela (Eira Isabel Movilla Bello)

Por tu sabiduría y tu incansable forma de ver la vida desde la practicidad del ser, por tus enseñanzas, tu cariño y tus palabras consoladoras en todo momento.

A nuestros maestros

Por el tiempo y esfuerzo que dedicaron a compartir sus conocimientos, sin su instrucción profesional no habríamos llegado a este nivel, quienes brindaron dedicación al impartir su cátedra de tal forma que lo aprendido sea utilizado en la vida, por el apoyo brindado, Gracias.

A nuestra asesora (Enalbis Esther Espitia Cabrales)

Por el tiempo, la dedicación y paciencia en la elaboración de este documento.

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	13
2.	OBJETIVOS	17
2.1	GENERAL	17
2.2	ESPECIFICOS	17
3.	MARCO REFERENCIAL	18
3.1	MARCO HISTORICO	18
3.1.1	Contextualización mundial del SEE	18
3.1.2	Contexto Colombiano	24
3.2	MARCO TEORICO	26
3.2.1	Referente histórico de la salud de los trabajadores	26
3.2.2	Factores de peligros.....	26
3.2.3	Ambiente laboral	28
3.2.4	Condiciones favorables de los trabajadores	29
3.3	MARCO LEGAL	31
3.3.2	Normas nacionales	33
3.4	MARCO CONCEPTUAL	36
4.	METODOLOGÍA	38
4.1	TIPO DE ESTUDIO	38

4.2	ESCENARIO DE ESTUDIO	38
4.3	POBLACIÓN, TIPO DE MUESTRA Y CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	39
4.4	MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	40
4.5	PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACION	40
4.6	PLAN PARA LA TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	40
4.7	ASPECTOS ETICOS Y LEGALES	41
5.1	Factores de riesgos a los que están expuestos los funcionarios	42
5.2	Síntomas presentes en los funcionarios de la Facultad Ciencias de la Salud.	87
5.3	Proponer soluciones a los factores de riesgos más relevantes encontrados	101
6	CONCLUSIONES	105
7	RECOMENDACIONES	106
	Bibliografía	107
	ANEXO.....	110

Lista de figuras

ILUSTRACIÓN 1	MAPA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA.....	38
---------------	----------------------------------	----

Lista de gráficas

GRÁFICA 1	EDAD	44
GRÁFICA 2	ESTUDIOS REALIZADOS	45
GRÁFICA 3	GÉNERO	46
GRÁFICA 4	OCUPACIÓN	47
GRÁFICA 5	ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO	48
GRÁFICA 6	¿CUÁNTO TIEMPO HACE QUE TRABAJA EN ESTE EDIFICIO?	49
GRÁFICA 7	¿CUÁNTO TIEMPO HACE QUE TRABAJA EN EL MISMO ESPACIO?.....	50
GRÁFICA 8	¿CUANTAS HORAS TRABAJA AL DÍA?	51
GRÁFICA 9	¿TRABAJA USTED EN?	52
GRÁFICA 10	¿SE SIENTE USTED A MENOS DE 5M DE LA VENTANA?	53
GRÁFICA 11	¿PUEDEN ABRIRSE LAS VENTANAS?	54
GRÁFICA 12	¿EN UN RADIO APROXIMADO A 10M DE SU PUESTO DE TRABAJO EXISTE ALGUNA?	55
GRÁFICA 13	¿HAY RUIDOS QUE PROCEDEN DE?	56
GRÁFICA 14	EN RELACIÓN A LA VENTILACIÓN.....	57
GRÁFICA 15	¿LA TEMPERATURA/HUMEDAD PRODUCE?	58
GRÁFICA 16	¿SE PERCIBEN OLORES DE?	59
GRÁFICA 17	LA ILUMINACIÓN	60
GRÁFICA 18	¿EN EL ÁREA DE TRABAJO LE MOLESTA?.....	61
GRÁFICA 19	OTROS ASPECTOS QUE LE AFECTEN	62
GRÁFICA 20	EN GENERAL, EL NIVEL DE ATENCIÓN QUE DEBE MANTENER PARA REALIZAR SU TRABAJO ES:	63

GRÁFICA 21	EN LOS ÚLTIMOS TRES MESES LA CANTIDAD DE TRABAJO QUE HA TENIDO, GENERALMENTE	64
GRÁFICA 22	EL RITMO DE TRABAJO ESTÁ DETERMINADO POR:	65
GRÁFICA 23	EL RITMO DE TRABAJO:	66
GRÁFICA 24	¿CUÁL DE ESTAS FRASES REFLEJA MEJOR LO QUE USTED HACE EN SU PUESTO DE TRABAJO?.....	67
GRÁFICA 25	CUÁNDO EN SU PUESTO DE TRABAJO SE COMETE ALGÚN ERROR	68
GRÁFICA 26	¿ESTÁ CONTENTO CON SU HORARIO HABITUAL?	69
GRÁFICA 27	EL NÚMERO DE DURACIÓN DE LAS PAUSAS DE LA JORNADA LABORAL ¿SON SUFICIENTES?	70
GRÁFICA 28	SUS RESPONSABILIDADES SON:	71
GRÁFICA 29	¿TIENE USTED MÁS RESPONSABILIDADES DE LAS QUE QUISIERA EN RELACIÓN AL BIENESTAR O SEGURIDAD DE LOS DEMÁS?.....	72
GRÁFICA 30	¿CONSIDERA QUE TIENE QUE REALIZAR TAREAS QUE NO LE CORRESPONDEN?..	73
GRÁFICA 31	¿HASTA QUÉ PUNTO PUEDE TOMAR PARTE EN DECISIONES QUE LE AFECTAN? ...	74
GRÁFICA 32	¿CÓMO CONSIDERA QUE SON LAS RELACIONES CON LAS PERSONAS CON LAS QUE DEBE TRABAJAR?.....	75
GRÁFICA 33	¿A CUÁNTOS CURSOS HA ASISTIDO USTED EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS?	76
GRÁFICA 34	DESDE QUE TRABAJA EN ESTA EMPRESA, ¿LE PARECE SUFICIENTE LA FORMACIÓN QUE LE HAN PROPORCIONADO PARA DESEMPEÑAR SU TRABAJO?	77
GRÁFICA 35	EN ESTA EMPRESA ¿HAY ALGÚN PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO PARA REGULAR LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL?.....	78
GRÁFICA 36	EN CASO AFIRMATIVO ¿LE PARECE ADECUADO?.....	79

GRÁFICA 37¿CÓMO ES SU CONTRATO DE TRABAJO EN ESTA EMPRESA?	80
GRÁFICA 38EN GENERAL ¿CÓMO CREE QUE ESTÁ CONSIDERADO SU PUESTO DE TRABAJO EN ESTA EMPRESA?.....	81
GRÁFICA 39PARA DESEMPEÑAR SU PUESTO DE TRABAJO SE REQUIERE:	82
GRÁFICA 40SU TRABAJO ¿LE OFRECE LA OPORTUNIDAD DE APLICAR SUS CONOCIMIENTOS O CAPACIDADES?.....	83
GRÁFICA 41¿EXISTE ALGÚN OBSTÁCULO QUE DIFICULTE LA COMUNICACIÓN CON SUS COMPAÑEROS?	84
GRÁFICA 42EN CASO AFIRMATIVO ¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES ASPECTOS DIFICULTAN ESTA COMUNICACIÓN?	85
GRÁFICA 43EL CONTROL DEL TRABAJO POR PARTE DE JEFATURA, LE PARECE:	86
GRÁFICA 44SÍNTOMAS OCULARES	88
GRÁFICA 45UTILIZACIÓN LENTES DE CONTACTO: EN CASO AFIRMATIVO, PRESENTA.....	90
GRÁFICA 46SÍNTOMAS NAALES.....	91
GRÁFICA 47SÍNTOMAS DE GARGANTA	92
GRÁFICA 48TRASTORNOS RESPIRATORIOS	93
GRÁFICA 49SÍNTOMAS BUCALES.....	94
GRÁFICA 50 TRASTORNOS DE LA PIEL	95
GRÁFICA 51TRASTORNOS DIGESTIVOS.....	96
GRÁFICA 52 SÍNTOMAS DOLOROSOS	97
GRÁFICA 53 SÍNTOMAS PARECIDOS A LA GRIPE.....	98
GRÁFICA 54 SÍNTOMAS DE TENSION.....	99
GRÁFICA 55 TRASTORNOS GENERALS	100

Lista de anexos

ANEXO 1 ENCUESTA NTP 290	113
--------------------------------	-----

Resumen

El Síndrome del Edificio Enfermo (SEE), se define como la situación en la que, en un edificio determinado, donde una o más personas, y el estado tienen un conjunto de síntomas inespecíficos, pero bien definidos, que desaparecen al salir del edificio; a lo largo de los años ha habido cambios en la construcción de edificios modernos en relación con su sistema de ventilación, comunicación, entre otros factores, que han estado presentando una cadena de enfermedades relacionadas con esto.

El objetivo de estudio fue determinar el SEE en los docentes pertenecientes a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Córdoba; para ello, se realizó un estudio de tipo descriptivo, transversal y cuantitativo, en el que se aplicó un instrumento y una vez recolectada la información se tabuló y analizó de acuerdo con los objetivos planteados. Los principales resultados evidencian la presencia de un grupo de síntomas que sufren los trabajadores, como irritación en los ojos, nariz y garganta, dolor de cabeza o problemas respiratorios. Se concluye que existe el SEE en el lugar objeto de estudio.

Palabras clave: Bienestar laboral, Factores de riesgos, Síndrome, Sistemas de ventilación, Síntomas.

Abstract

Sick Building Syndrome (SEE), is defined as the situation in which in a given building, where one or more people, and the state have a set of nonspecific but well-defined symptoms, which disappear when leaving the building; Over the years there have been changes in the construction of modern buildings in relation to its ventilation system, communication, among other factors, which have been presenting a chain of diseases related to this.

The objective of the study was to determine the SEE in teachers belonging to the Faculty of Health Sciences of the University of Córdoba; for this, a descriptive, cross-sectional and quantitative study was carried out, in which an instrument was applied and once the information was collected, it was tabulated and analyzed according to the objectives set. The main results show the presence of a group of symptoms that workers suffer, such as irritation of the eyes, nose and throat, headache or respiratory problems. It is concluded that the SEE exists in the place under study.

Keywords: Work well-being, Risk factors, Syndrome, Ventilation systems, Symptoms.

1. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1982, reconoció el síndrome del edificio enfermo (SEE) como "el conjunto de molestias o enfermedades originadas y estimuladas por la mala ventilación, la descompensación de temperaturas, las cargas iónicas y electromagnéticas, las partículas en suspensión, los gases y vapores de origen químicos, entre otros agentes causales identificados que producen, en al menos un 10% - 30% de los ocupantes, un conjunto de síntomas inespecíficos, sin que sus causas estén perfectamente definidas" (Reyes & Álvarez, 2011) esto es un padecimiento muy antiguo del que poco se sabe en los actuales momentos.

Según (Uruguay, 2009) los edificios se enferman y contagian a sus ocupantes, es el 30% de las construcciones destinadas a oficinas, según la OMS, que producen síntomas que pueden confundirse con una simple gripe o alergia.

Ante el frío y la amenaza de contagio de enfermedades, la gente se recluye en los espacios interiores. Pero en ellos puede residir una nueva trampa: el viciado aire interior. En el extremo, la falta de ventilación puede causar diversos malestares que van desde los accesos alérgicos a la intoxicación con monóxido de carbono, incluyendo una mayor propagación de virus y bacterias; medir la calidad del aire interno puede ser muy complejo o muy simple. En los edificios se suman millares de sustancias químicas en concentraciones muy bajas que, junto con la temperatura y la humedad, pueden producir un aire que se percibe irritante, viciado o enrarecido, es decir, de mala calidad, aun cuando la concentración de cada partícula no supere estándares establecidos.

El mejor medidor es, simplemente la gente "El ser humano es sensible a los efectos olfativos e irritantes de cerca de millón de compuestos químicos. Por consiguientes, si los ocupantes de un edificio están todos satisfechos con el aire, se dice que éste es de alta calidad, y de mala calidad si sucede lo contrario" informa la OIT.

La OMS diferencia entre dos tipos de edificios: los que presentan los síntomas temporalmente aquellos que desaparecen al poco tiempo (seis meses

aproximadamente) y los edificios en los que los síntomas permanecen en el tiempo a pesar de haberse tomado medidas para solucionarlo. Los ocupantes de estos edificios presentan quejas referentes a su salud en una proporción superior a la que sería razonable esperar (>20\%), estos edificios presentan una serie de características comunes (Brasche, 2004):

- ✓ Los edificios cuentan con un sistema de ventilación forzada que generalmente es común dentro de ellos y son de construcción ligera y poco costosa.
- ✓ Las superficies interiores están en gran parte recubiertas con material textil, incluyendo paredes, suelos y otros elementos de diseño interior.
- ✓ Practican el ahorro energético y se mantienen relativamente calientes con un ambiente térmico, debido a que las ventanas no pueden abrirse.

Los factores que pueden influir en la presencia del SEE son:

- ✓ **Factores físicos.** La iluminación inadecuada, el ruido, la temperatura, la ventilación y movimiento del aire son factores que influyen en la comodidad del lugar de trabajo.
- ✓ **Factores biológicos.** Una amplia variedad de microorganismos como hongos (mohos y levaduras), bacterias, virus pueden ser encontrados en el ambiente de interior.
- ✓ **Factores psicosociales.** Aumentan el estrés del personal, la organización del trabajo, la insatisfacción en general, el tiempo de trabajo, la actividad, la comunicación y relación, etc.
- ✓ **Contaminación exterior.** El aire exterior que entra en un edificio puede ser una fuente de contaminación atmosférica del interior.

Se determina que, en Colombia, en la ciudad de Bogotá, más del 42% de los edificios son catalogados como “Edificios enfermos”, principalmente a que no respiran como consecuencia de fuertes temperaturas que son controladas con aires acondicionados, mayormente estos casos repercuten en la salud de sus residentes (Agamez & Álvarez, 2012)

Con el fin de diagnosticar la existencia del SEE en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Córdoba, es necesario efectuar una investigación cuidadosa entre los docentes vinculados a la facultad, teniendo en cuenta los síntomas reseñados anteriormente.

Actualmente en la universidad de Córdoba no se ha llevado a cabo una investigación acerca del SEE, razón por la cual se considera de gran relevancia implementar este proyecto para el beneficio de los miembros pertenecientes a la comunidad educativa, contribuyendo a la mejora de los espacios laborales; De todo lo anterior descrito, surge la siguiente pregunta de investigación.

¿Cómo determinar los factores de riesgos que causan el Síndrome del Edificio Enfermo (SEE) en los docentes pertenecientes a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Córdoba?

Para abordar el fenómeno de estudio, se tendrá en cuenta la mejor evidencia científica disponible que se han realizado en torno al síndrome del edificio enfermo (SEE), buscando una mejor comprensión del comportamiento y desarrollo de este síndrome en el entorno laboral, no solo en Colombia, sino de algunos países en los cuales han surgido importantes avances sobre este tema.

El SEE, es una causante que determina el desempeño y el rendimiento laboral de los miembros de una organización, que ayude a identificar los posibles factores de riesgos.

Con estos conocimientos se pretende generar conciencia e inquietudes y dar a conocer a la población no solo laboral sino también a las entidades del sector salud sobre la importancia de este síndrome, porque permite detectar las diferentes anomalías que se han producido en los ambientes de trabajos y plantear las posibles alternativas que permitan corregirlas a tiempo.

Se busca involucrar a todas las partes responsables, así mismo también a los trabajadores creando como medida la sensibilización del conocimiento de los diferentes factores y condiciones que se pueden llegar a presentar en los trabajadores en el entorno laboral y así ser base en futuras investigaciones que deseen indagar sobre esta problemática.

De esta manera, se pretende proponer acciones de mejoras significativas a la universidad de Córdoba con el fin de que se proporcione u ofrezca un entorno laboral saludable que permita ejercer eficientemente sus labores, como también ayudar a contribuir con la acreditación institucional de la universidad.

2. OBJETIVOS

2.1 GENERAL

Determinar los factores de riesgos que causan el Síndrome del Edificio Enfermo (SEE) en los docentes pertenecientes a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Córdoba.

2.2 ESPECIFICOS

- ✓ Identificar los factores de riesgos a los que están expuestos los funcionarios.
- ✓ Describir los síntomas que presentan.
- ✓ Proponer soluciones a los factores de riesgos más relevantes encontrados.

3. MARCO REFERENCIAL

3.1 MARCO HISTORICO

3.1.1 Contextualización mundial del SEE

En la década de los 90, la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió a este síndrome como el conjunto de molestias y enfermedades originadas también en la descompensación de temperaturas, las cargas iónicas y electromagnéticas, las partículas en suspensión, los gases y vapores de origen químico y los bioaerosoles, entre otros. Y estableció que un edificio está enfermo cuando más del 20 por ciento de sus ocupantes se quejan de malestares. En cambio, se dice que una construcción, recinto o conjunto de oficinas están sanos cuando se pueden determinar y controlar las posibles variables que afectan como lo es la ventilación, la calidad del aire, el confort térmico, la humedad, el polvo y las plagas, la seguridad, la calidad del agua, el ruido y la iluminación. (Berenguer Subils, y otros, s.f.)

Debido a la importante incidencia de la calidad del aire interior en el bienestar de las personas, y a su control “frecuentemente inadecuado”, la OMS estableció en 2000 el “derecho al aire interior saludable” como un derivado del derecho humano a la salud.

En Colombia no existe una regulación que asegure pautas de calidad en estos sistemas y que, de paso, trace lineamientos para la vigilancia y el mantenimiento de los equipos. Esta iniciativa se desarrolló en conjunto con los presidentes de Calidad de Aire Interior de España y Brasil, con los cuales también se espera generar una normativa para Iberoamérica. “Actualmente, está en etapa de estudio por parte de Chile, Portugal, México, Paraguay y República Dominicana”, destacó (D´anetra, s.f.)

3.1.1.1 Europa

El síndrome del edificio enfermo se relacionó por primera vez en Alemania en el año 1974, a partir de esa fecha son varios los países que han investigado sobre el tema y han aportado datos relevantes para la prevención y el control.

Para cientos de españoles, cada día laboral inicia y termina con lágrimas, ojos rojos, escurrimiento nasal y estornudos. Estos molestos síntomas pueden tener su origen en alguna alergia desencadenada por elementos de la oficina como una alfombra, un mueble, el aire acondicionado, una planta o incluso el material con el que está construida o decorada la edificación, condición que, si afecta a más del 20% del personal en un área laboral se denomina Síndrome del Edificio Enfermo. (Basante, Mendoza, & Reyes, 2015)

Vale recordar que el término “calidad del aire interior” se aplica a edificios de apartamentos, oficinas y construcciones públicas como colegios, museos, centros comerciales, sitios de ocio y restaurantes, entre otros, en el cuales las personas pasan entre el 58 y el 78 por ciento de su tiempo. Sin embargo, los hospitales son claves en la implementación de estas acciones que buscan contrarrestar el llamado “Síndrome del edificio enfermo”. De la mano con España al respecto (Cruceta, s.f.) Aseguró que los alcances del trabajo en los hospitales tienen su razón de ser: “Sus características con particulares, obviamente, porque los pacientes tienen problemas de salud y es más que necesario mejorar la calidad del aire de estos lugares”.

3.1.1.2 Estados Unidos

Según el estudio del edificio enfermo pusieron de manifiesto problemas de salud que tuvieron lugar en julio de 1968 en la ciudad de Pontiac, Michigan (EEUU), en un departamento de Sanidad donde se desarrolló una epidemia repentina, caracterizada por fiebre, dolor de cabeza y muscular que afectó a 100 personas, tras profundas investigaciones no se pudo determinar exactamente el agente etiológico, pero sí que el problema provenía de un sistema de aire acondicionado defectuoso, el incidente fue llamado “fiebre de Pontiac, posteriormente en 1976 durante una convención de la legión americana que tuvo lugar en un hotel de Filadelfia, un numeroso grupo de veterano se vieron afectados a una enfermedad de síntomas parecidos a una neumonía, murieron 34 personas, dicha enfermedad tuvo como origen una bacteria Ahora conocida y denominada Legionella Pneumophila, que se desarrolla en el agua de los humidificadores del aire acondicionado. El SEE no se considera como una enfermedad del edificio en sí, sino como el conjunto de enfermedades que sufren sus ocupantes y que están ocasionadas o estimuladas por la contaminación del aire en los espacios cerrados o el mal estado del edificio (Méndez & Monzonís, 2018)

El Instituto Nacional Americano de Seguridad e Higiene (NIOSH) ha efectuado más de 1.000 investigaciones de calidad de aire en Edificios de Estados Unidos hasta 1994. (80 % Edificios Públicos, 13% Escuelas y 7% Edificios sanitarios). De todos estos estudios, el 99% fueron efectuados después de 1978, de las cuales 720 corresponden a 1988. Este hecho demuestra que el S.E.E. es un problema reciente que se da principalmente en edificios construidos dentro de los últimos 20 años. (Sick Building Syndrome, 1989)

En el 2006, un grupo de investigadores finlandeses publicó un artículo sobre cómo afecta el síndrome de edificio enfermo a la productividad de las personas en el American Journal of Industrial Medicine. Este artículo revisó 23 estudios diferentes en distintos ambientes alrededor del mundo, además de realizar una investigación exhaustiva en el estado del arte sobre calidad del aire interior y salud en los edificios.

Las conclusiones fueron contundentes en cuanto al impacto económico y de productividad en las empresas. (Villa, 2017).

En Estado Unidos se calcula que 20 por ciento de los trabajadores de oficina muestra síntomas de este síndrome, y se señala que los causantes de este tipo de problemas son contaminantes internos y externos, el material del mobiliario y principalmente la mala ventilación. (Cruz, 2001)

Como lo menciona (Uruguay, 2009)“Actualmente, la Asociación de Ingenieros de Calefacción, Refrigeración y Aire Acondicionado de Estados Unidos propone un estándar mínimo de 15cfm de aire externo por persona en el edificio, y 20 cfm por persona en los espacios de oficinas”

3.1.1.3 América Latina

El término Síndrome del Edificio Enfermo (SEE) se originó debido a la crisis energética que se presentó en los años 70, esto generó la necesidad de conservar la energía en edificios, haciendo que estos estén más aislados con el exterior, denominándolos como edificios inteligentes, estos edificios (oficinas, clínicas, industrias, hoteles, fábricas) serían capaces de generar potencias para los sistemas de calefacción, ventilación, iluminación, acondicionamiento de aire, etc. Que en ellos se generaría con el fin de brindar confort a la gran afluencia que en ellos se desarrollaría, las consecuencias no fueron de gran importancia durante sus principios hasta que se hicieron más relevantes extendiendo una preocupación a edificios residenciales y no residenciales. (Moran, 2015)

En la ciudad de México, solo 3 de cada 10 empresas reúnen las condiciones ideales para trabajar, y las más deficientes son las oficinas del sector público; Hacinamiento, luz natural insuficiente, aire viciado, equipos obsoletos y escritorios no ergonómicos son las características que más aquejan a los trabajadores mexicanos. Un análisis de la firma con datos de la asociación mexicana de profesionales inmobiliarios añade que el ruido es otro de los factores más dañinos, ya que perjudica al 70% de los trabajadores del Distrito Federal (Silva, 2013)

Un trabajador con dolor de cabeza frecuente, mareo, irritación de las vías respiratorias, congestión, tos, piel seca, fatiga, así como dificultad para concentrarse tiene los síntomas característicos de laborar en un “edificio enfermo”, según se indica en el informe (Gutierrez, 2016)

El problema no es menor. De acuerdo a las cifras del instituto mexicano del seguro social (IMSS) un edificio enfermo disminuye entre un 50 y 60% la productividad del trabajador. Solo el ruido excesivo baja el desempeño en un 33%.

Existen factores que garantizar la salud económica del trabajo, se sugiere comenzar por aspectos como colocar fuentes de luz de maneras que se eviten deslumbramiento y reflejo molestos. La superficie libre detrás de la mesa de trabajo debería de ser al menos de dos metros, las ventanas, agregar la directiva, deben

equiparse con un dispositivo de cobertura adecuado y regulable para atenuar la luz del día, mientras que los equipos instalados no deben producir “calor adicional” que ocasionen molestias al trabajador; La temperatura adecuada es de 25 a 28 grados, según estimaciones hechas por el área de salud laboral de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Adicional a estas medidas, hay que revisar el cableado y los conductos de ventilación. El gran problema en la mayoría de las oficinas es que pasan años sin que el sistema del aire se limpie. Algo tan sencillo como una gripa, en ese escenario, propicia una cadena de contagios. (Silva, 2013)

Por otro lado, según (Gutierrez, 2016) en el Ecuador existen 648 Centros de Salud urbanos que no cuentan con las condiciones ambientales adversas, tales como calor excesivo, viento o baja humedad relativa (HR) ambiental, provocan síntomas y signos de síndrome estas condiciones, si se producen durante un periodo de tiempo prolongado, pueden afectar a los ocupantes e interfieren con las actividades de la vida diaria y el trabajo.

3.1.2 Contexto Colombiano

En Colombia no hay cifras sobre el número de víctimas del síndrome del edificio enfermo. Para Juan Vicente Conde, especialista en medicina del trabajo y miembro de la junta directiva de la sociedad colombiana de esa especialidad, esa es una de las debilidades del sistema de salud del país: al momento de una consulta por una infección respiratoria, no se indaga a los pacientes sobre una posible relación de la enfermedad con su espacio laboral.

Óscar Salamanca, director de la Escuela de Arquitectura y Hábitat de la Universidad Jorge Tadeo Lozano, de Bogotá, reconoce que en Colombia el tema de los edificios saludables no tiene una normatividad establecida y la discusión apenas se abre, aunque asegura que por una lógica natural las edificaciones levantadas en este siglo contemplan cada vez más elementos de sostenibilidad, de energías y la reducción del impacto hacia los habitantes y el entorno, a través del confort de los espacios. (Suarez, 2017)

Los síntomas del SEE incluyen sequedad e irritación de los ojos, nariz y garganta; dificultad de concentración mental, dolor de cabeza, náuseas, vértigo, tos, fatiga, sofocamiento; respiración entrecortada, picor y sequedad de la piel, sensibilidad a olores, dolores musculares, hipersensibilidad y alergias. Los ocupantes de los edificios con el SEE generalmente experimentan los síntomas durante las horas de trabajo y sus condiciones de salud mejoran después de abandonar el edificio. (Brauer, Kolstad, Orbaek, & Mikkelsen, 2006)

Según (Monreal, 2009) esta misma organización, estos edificios presentan una serie de características comunes”:

- ✓ Casi siempre tienen un sistema de ventilación forzada que generalmente es común a todo el edificio.
- ✓ Con frecuencia son de construcción ligera y poco costosa.
- ✓ Las superficies interiores están en gran parte recubiertas con material textil, incluyendo paredes, suelos y otros elementos de diseño interior.

- ✓ Practican el ahorro energético y se mantienen relativamente calientes con un ambiente térmico homogéneo.

Estudio observacional de corte transversal realizado en tres edificios administrativos de la ciudad de Bogotá, los cuales evidencian presencia de bioaerosoles cultivables y contables, contaminantes que podrían afectar la calidad del aire interior.

Estudio observacional de corte transversal realizado en tres edificios administrativos de la ciudad de Bogotá, los cuales evidencian presencia de bioaerosoles cultivables y contables, contaminantes que podrían afectar la calidad del aire interior.

Otro género encontrado en porcentajes altos en los tres edificios fue el *Cladosporium* SP. Los hallazgos se correlacionan con lo reportado por la literatura. Se hace relevante el monitoreo de la calidad del aire interior y el mantenimiento adecuado de los edificios, especialmente de los sistemas de ventilación mecánica, para así disminuir el riesgo biológico para los habitantes de edificios administrativos y evitar que estas construcciones arquitectónicas sean clasificadas dentro del síndrome del edificio enfermo. (Becerra & Muñoz, 2015)

3.2 MARCO TEORICO

3.2.1 Referente histórico de la salud de los trabajadores

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) considera al lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI.

La salud en el trabajo y los entornos laborales saludables se cuentan entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países. Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.

Los cambios que han ocurrido en las últimas décadas sobre los procesos laborales y el diseño del trabajo son de carácter sociodemográfico, económico, político, y tecnológico. Estos cambios han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan a la salud y la calidad de vida laboral, pues incrementan los niveles de estrés de los trabajadores. (Montes, 2012)

3.2.2 Factores de peligros

Los factores de peligros que pueden influir en la presencia del síndrome del edificio enfermo son:

3.2.2.1 Factor físico.

Dentro de los factores físicos que afectan en el síndrome del edificio enfermo es la iluminación, ruido, temperatura, humedad relativa, ventilación y movimiento del aire. Un nivel de iluminación bajo, un contraste insuficiente, los brillos excesivos y los destellos pueden ser causa de estrés visual, generador de irritación de ojos y dolor de cabeza. El ruido es uno de los agentes contaminantes más frecuentes en los puestos de trabajo de oficina, no se conoce un nivel de ruido aceptable para una oficina, aunque se considera que cuando el nivel de ruido excede de 50 dBA (decibelios) se produce un incremento de las quejas. En un espacio con aire acondicionado la temperatura ideal es de 19-23 °C en invierno y 22 a 24 °C en verano.

Los trabajadores en climas cálidos pueden estar sujetos excesivamente a temperaturas estresantes, provocando di confort en el ambiente. Niveles de humedad relativa extremadamente bajas pueden causar resequedad en los ojos, Nariz y garganta, esto produce irritación, dolor e incremento a ser susceptibles a infecciones. Una humedad relativa alta promueve en el aire el crecimiento de hongos, mohos y levadura.

Una ventilación insuficiente es una de las causas más frecuentes del SEE, generalmente se debe a un insuficiente suministro de aire fresco; una mala distribución que provoca estratificaciones del aire y diferencias de presión entre los distintos espacios y zonas del edificio, una temperatura de aire y humedad relativa extremas o fluctuantes y/o mucho movimiento de aire puede ocasionar corrientes de aire y excesivo frío en el ambiente”. (Hernández & Salomón, 2004).

3.2.2.2 Factores psicosociales.

Los factores psicosociales pueden desempeñar un papel importante aumentando el estrés del personal. La organización del trabajo, la insatisfacción en general, el tiempo de trabajo, el contenido de la tarea, la comunicación y relación, etc. pueden afectar haciendo a la gente más influenciable por los factores ambientales. (Subils, 1991)

3.2.2.3 Factores químicos.

La exposición simultánea a varios factores químicos puede causar problemas constantes de salud, si la concentración de cada sustancia química, por si misma es también dañina, aún a bajas concentraciones.

Los efectos de este tipo de exposición combinada son también conocidos como Sensibilidad Química Múltiple (SQM). Las condiciones relacionadas con SQM incluyen: problemas respiratorios, irritación de ojos, mareos, excesiva fatiga y dolor de cabeza. La exposición a sustancias químicas en el aire interior se debe a contaminantes por renovaciones en el edificio, muebles nuevos, fotocopiadoras,

productos de limpieza, alfombras, pegamentos, revelado fotográfico, COV (compuestos orgánicos volátiles), productos de combustión como el monóxido de Carbono, el dióxido de nitrógeno, así como partículas respirables, que pueden venir del keroseno y radiadores de gas y cocinas de gas. Contaminantes como el radón y el formaldehído se identifican exclusivamente en el medio ambiente interior. (Subils, 1991)

3.2.2.4 Factores biológicos

Una amplia variedad de microorganismos como hongos, mohos y levaduras, bacterias, virus pueden ser encontrados en el ambiente de interior, estos contaminantes pueden reproducirse en el agua estancada acumulada en conductos, humectadores y ductos de desagüe, o donde el agua se ha reunido sobre azulejos de techo, alfombra, o material de aislamiento, los síntomas físicos relacionados con la contaminación biológica incluyen tos, estrechez de pecho, fiebre, enfriamientos, dolores musculares, y respuestas alérgicas como irritación mucosa de la membrana y congestión superior respiratoria. Una bacteria encontrada en el ambiente interior, es la Legionella, la cual ha causado tanto la enfermedad del Legionario como la Fiebre Pontiac. (Hernández & Salomón, 2004)

3.2.3 Ambiente laboral

El entorno laboral es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta, la satisfacción y la productividad. Está relacionado con el «saber hacer» del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. (Encinas, 2013)

Según (Salinas & Vio, 2002) un entorno laboral saludable tiene componentes objetivos y subjetivos. Dicho en términos simples, es un indicador de satisfacción

con la manera cómo las personas viven la cotidianidad en su ámbito laboral; Esto se involucra desde la situación laboral objetiva, es decir, las condiciones de trabajo en un sentido amplio, tanto las condiciones físicas como las contractuales y remuneraciones, hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores como entre éstos y la parte empresarial.

Entre los componentes subjetivos tenemos las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores.

Los principales aspectos a considerar son los siguientes: la relación estrecha entre la salud de los trabajadores y la productividad, la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida en general.

El lugar de trabajo es el sitio clave para desarrollar estrategias de promoción de la salud porque es el lugar en el que pasamos gran parte del día junto a personas de diferentes procedencias, etnia, sexo y formación. Es en este contexto que el entorno laboral es un fenómeno complejo y que ni las reformas, ni el desempleo son temas ajenos al de la calidad de vida en el trabajo porque, directa o indirectamente, son elementos interrelacionados. (Espinoza, 2001)

3.2.4 Condiciones favorables de los trabajadores

La satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente. En efecto, la relación entre el medio laboral y el trabajador es una constante en todas las definiciones. La satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto, y puede ser intrínseca y extrínseca. La satisfacción intrínseca se refiere a la naturaleza de las tareas del puesto, así como a la percepción de las personas respecto del trabajo que realizan. La satisfacción extrínseca se relaciona con otros aspectos de la situación de trabajo, como las prestaciones y el salario. Ambas variantes constituyen la combinación de varias facetas, la satisfacción puede ser un efecto tanto de la personalidad del individuo como del ambiente de trabajo. (Castro, Padilla, & Ramirez, 2009)

La salud y el trabajo son procesos múltiples y complejos, vinculados e influenciados entre sí. Se puede afirmar que el mundo del trabajo es extremadamente complejo y heterogéneo en donde conviven los llamados "viejos" o tradicionales riesgos con los derivados de los nuevos modelos de organización laboral y de la incorporación de las nuevas tecnologías, los llamados "riesgos modernos". Las estrategias neoliberales han tenido como resultados la desocupación, la precarización de las relaciones laborales y la externalización de los riesgos laborales. La salud y el trabajo son procesos múltiples y complejos, vinculados e influenciados entre sí. El trabajo aún en condiciones adversas es un mecanismo que permite el desarrollo de varias destrezas del ser humano, por lo que se puede afirmar siempre la existencia de un polo positivo del trabajo, generador de bienestar. De alguna manera existe la institucionalización del desempleo, con la consiguiente aceptación, conformismo y resignación de condiciones de trabajo poco dignas. La OMS en 1986 ubicaba al desempleo como la principal catástrofe epidemiológica de nuestros tiempos. (Tomasina, 2012)

3.3 MARCO LEGAL

El fenómeno en estudio es de gran preocupación y por ello existe un marco normativo nacional e internacional que pretende garantizar buenos ambientes laborales dentro de las diferentes organizaciones.

La Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901, recoge y pone a prueba las ideas de los industriales Robert Owen, de origen galés y Daniel Legrand, de nacionalidad francesa. Este ideario más tarde será incorporado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cuando, en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, sea creada – durante la Conferencia de la Paz, reunida primero en París y luego en Versailles – la OIT.

La OIT se ocupa de derechos fundamentales como: la libertad sindical, la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por cuales se regulan condiciones que abarcan el extenso espectro de las cuestiones relacionadas con el trabajo. Entre ellas, la OIT se dedica especialmente a todas aquellas normas que se consagran a la Seguridad y Salud en el Trabajo, motivo del que se ocupa esta publicación.

La OIT es también un órgano de asistencia técnica, en cada uno de los campos de su incumbencia, entre otros: el empleo, las relaciones laborales, el apoyo a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, la administración del trabajo, las estadísticas laborales, la formación profesional y, naturalmente, los aspectos concernientes a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los objetivos estratégicos de la OIT son:

- ✓ Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales del trabajo
- ✓ Generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.

El Preámbulo de la Constitución establece cuáles son las áreas de la actividad laboral que necesitan ser mejoradas, todas cuestiones que aún hoy continúan siendo motivo de reflexiones y luchas para la OIT:

- ✓ Duración máxima de la jornada y la semana de trabajo
- ✓ Reglamentación de la contratación de mano de obra, prevención del desempleo y salario digno
- ✓ Protección ante los accidentes y las enfermedades causados por el trabajo
- ✓ Protección de niños, jóvenes y mujeres
- ✓ Pensión de la vejez e invalidez, protección de los trabajadores que desarrollan su labor fuera del país de origen
- ✓ Misma retribución por mismo trabajo
- ✓ Libertad sindical
- ✓ Organización de la enseñanza profesional y técnica, entre otros.

Las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) son, en primer lugar, herramientas para que los gobiernos, en articulación con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, puedan orientar su legislación en materia laboral y su política social. Si se quiere, el fin último de las normas internacionales del trabajo es el desarrollo de las personas a través de un trabajo de calidad. Esto significa que las NIT están orientadas a que el crecimiento económico y el desarrollo se acompañen de la creación de un Trabajo Decente. De esta forma se parte de la base de que el desarrollo no es un fin en sí mismo sino un medio para que las personas alcancen condiciones de trabajo adecuadas, en libertad, con justa retribución, con seguridad en el empleo, con dignidad y con respeto por la vida y la salud. (Rodríguez, 2009)

3.3.2 Normas nacionales

Dentro de las normas que acaparan la salud y la seguridad de los trabajadores en el País se encuentran:

- ✓ (LeyN°9, 1979) de la protección del medio ambiente, por la cual se reglamenta las actividades y competencias de Salud Pública para asegurar el bienestar de la población.
- ✓ (Decreto614, 1984) riesgos laborales, (1984) por la cual se determinan las bases para las organizaciones y administración en salud ocupacional en el País.
- ✓ (Resolución2013, 1986) Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, la cual define la creación y el funcionamiento de los llamados comités paritarios de salud ocupacional.
- ✓ (Resolución1016, 1989) comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- ✓ (Ley100, 1993) Sistema de seguridad social integral, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones, La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.
- ✓ (Ley1562, 2012) Sistema General de Riesgos Laborales, es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las

enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

- ✓ Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.
- ✓ (Decreto 1443, 2014) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) considerando: Que de conformidad con el artículo 2° del Decreto 1295 de 1994, los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ✓ (Resolución 1111, 2007) Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. considerando que los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales.
- ✓ (Resolución 0312, 2019) Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST considerando que el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que así mismo, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Que de conformidad con el artículo 2° del Decreto 1295 de 1994, los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo – SST y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de

trabajo y enfermedades laborales. Que de conformidad con lo señalado en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, el Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan y que las disposiciones vigentes de seguridad y salud en el trabajo – SST relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

3.4 MARCO CONCEPTUAL

La guía técnica colombiana (GTC) actualiza los términos de factores de riesgo y lo define como factores de peligro.

Para hablar del SEE, definimos los factores de peligro, como todos los elementos cuya presencia o modificación aumenta la probabilidad de producir un daño. (Arenas Sanchez & Pinzón Amado, 2011)

Los ácaros, forman parte del grupo más antiguo diverso y numeroso de animales que ha existido desde que apareció la vida en el planeta, estos pueden causar alergias, estornudos frecuentes y congestión nasal, picazón en los ojos y enrojecimiento de la piel. (Cennelier, 1999)

Así mismo el confort térmico, se puede decir que el cuerpo se encuentra en una situación de confort cuando el ritmo de calor que se gasta es el mismo que se genera. (Mondelo, 2004)

Otros factores que influyen son los conjuntos de luces que dan visibilidad a un lugar denominado como iluminación.

El ruido, la mezcla confusa de sonidos inarticulado sin ritmo ni armonía y confuso, generan desconcentración y pérdida del ritmo laboral.

La temperatura, grado o nivel térmico de un ambiente permitirá un mejor desarrollo de las actividades en los espacios físicos.

Ventilación, es el sistema que permite la circulación del aire de un lugar cerrado se renueve para mejorar el intercambio de aire con el medio ambiente. (Parera, 2000)

La medicina preventiva tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador protegiéndolo de factores de peligro.

El peligro como fuente o situación con potencial de daño en términos de lesiones o enfermedad, dañando la propiedad, el ambiente de trabajo o ambos.

Los riesgos, son las probabilidades de que ocurra un evento peligroso que altere la condición física de los trabajadores. (Zuñiga, 2003)

Enfermedad, alteración o desviación del estado fisiológico en varias partes del cuerpo por causas conocidas, manifestadas por síntomas y signos. Esto que podría

desencadenar en una enfermedad profesional, como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, alterando el estado patológico de manera permanente o temporal.

OMS, Organización mundial de la salud. Órgano rector de las directrices en materia y política de salud a nivel mundial. (Orrego, 2008)

4. METODOLOGÍA

4.1 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio se considera transversal; los estudios transversales son aquellos que examina la relación entre una enfermedad y una serie de variables en una población determinada y en un momento del tiempo, es decir, la presencia de la enfermedad y la exposición se observa simultáneamente, lo que dificulta la interpretación causa efecto. Por esta razón los estudios transversales son por definición descriptivos.

4.2 ESCENARIO DE ESTUDIO

El escenario de estudio se realizó en la Universidad de Córdoba en la carrera 6 #No. 77-305, localizada en la ciudad de Montería en el departamento de Córdoba. La Universidad de Córdoba, cuya ubicación se observa en la figura 1.



Ilustración 1 Mapa Universidad de Córdoba

Tiene como “misión ser una institución pública de educación superior que forma integralmente personas capaces de interactuar en un mundo globalizado, desde el campo de las ciencias básicas, asociadas a la producción agroindustrial, las ingenierías, las ciencias sociales, humanas, la educación y la salud; genera conocimiento en ciencia, tecnología, arte y cultura y contribuye al desarrollo humano y a la sostenibilidad ambiental de la región y del país.

Su visión es ser reconocida como una de las mejores instituciones públicas de educación superior del país por la calidad de sus procesos académicos y de gestión institucional, orientada al mejoramiento de la calidad de vida de la región, mediante la ejecución y aplicación de proyectos de investigación y extensión en cooperación con el sector productivo. (Unicordoba, 2019)

Este estudio se realizó en la Facultad Ciencias de la salud que actualmente cuenta con cuatro programas de pregrado en los cuales se encuentran Administración en Salud, Bacteriología, Enfermería y Tecnología en Regencia y Farmacia.

4.3 POBLACIÓN, TIPO DE MUESTRA Y CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

La población está representada por los funcionarios docentes y no docentes de la Facultad Ciencias de la Salud, los cuales son 34 docentes de tiempo completo y 12 funcionarios servidores públicos.

Por el cual se tomó como criterio de inclusión:

- Los funcionarios y docentes de tiempo completo vinculados a la facultad Ciencias de la Salud que acepten participar en el diligenciamiento del instrumento.

Y como criterio de exclusión se tuvo en cuenta:

- Los funcionarios vinculados laboralmente en la universidad objeto de estudio de medio tiempo o por prestación de servicios.

4.4 MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizó el método inductivo dado que parte de lo particular a lo general así mismo la situación y el análisis, como instrumento de recolección de datos se diseñó una encuesta estructural con preguntas abiertas y cerradas de acuerdo a la NTP 290, la cual se aplicó a funcionarios de la Facultad Ciencias de la Salud. (Gómez & Nicolas, 2013).

4.5 PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACION

Los procedimientos que se utilizaron en este proyecto fueron:

- Se pidió el consentimiento informado
- Los encuestadores localizaron a los funcionarios y realizaron la presentación personal y el objetivo del estudio.
- Los encuestadores aplicaron la encuesta en la jornada de la mañana y la tarde hasta abarcar todo el personal.
- Se envió a través de las secretarias de cada departamento el link (<https://docs.google.com/forms/d/1E5VskP4KyuiwVA8ukNNYI1arudE9TjGHziO9sPgpztw/edit>) de la encuesta, con el fin que estos fuesen enviados a cada funcionario por los correos electrónicos institucionales. Los funcionarios habrán dispuesto de 8 días en los que estuvo disponible el cuestionario para su diligenciamiento.

4.6 PLAN PARA LA TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

La tabulación se hizo de manera digital, a través de una matriz en Excel 2010, luego se realizó el análisis en base de datos en Excel versión office 2010 y se representaron a través de gráficas y tablas de frecuencia relativa y absoluta.

4.7 ASPECTOS ETICOS Y LEGALES

El estudio se realizó con fines académicos, y es clasificado sin riesgo de acuerdo con las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud mediante la norma 8430 de 1993 que considera que en toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar, además se aplicaran los principios de confidencialidad de la información.

5. RESULTADOS Y DISCUSION

Los resultados fueron agrupados y analizados de acuerdo con los objetivos establecidos:

5.1 Factores de riesgos a los que están expuestos los funcionarios

Este ítem es muy relevante, porque se pudo constatar gracias a las encuestas realizadas, el porcentaje de docentes y funcionarios de tiempo completo que están siendo afectados por el Síndrome del Edificio Enfermo.

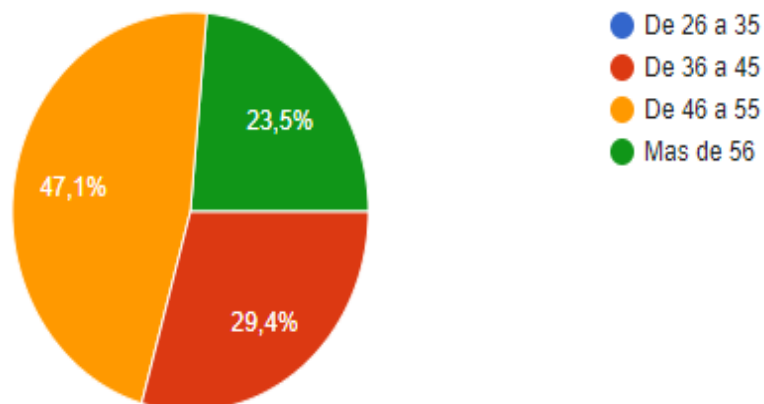
Cabe aclarar, que determinar los factores de riesgos a los que están expuesto el personal, se hace muy complejo, ya que se debe tener en cuenta aspectos individuales, demográficos, físicos, socioculturales y demográficos que rodean el lugar donde laboran.

Para el desarrollo de esta investigación, se centrará la atención en un factor determinante, como lo es: el físico. Dentro de él, es muy evidente que el trabajador se ve expuesto a los siguientes criterios:

- ❖ Cambios de temperaturas; estos pueden no ser aptos para los empleados y el medio ambiente donde laboran, afectando principalmente su salud física, pero también el rendimiento dentro del trabajo, es decir, las transiciones de un ambiente caluroso a otro gélido, o a la inversa, afectando los músculos y provocar lesiones y dolores.
- ❖ Ruido; las personas que desarrollan sus actividades, sufren constantemente la influencia del ruido en estos espacios, hasta el punto de estar interiorizados con estos efectos negativos en el bienestar y principalmente en su rendimiento.
- ❖ Iluminación; es un factor clave para la productividad, pero también para mantener la buena salud de los colaboradores. La función mas relevante de la iluminación en espacios de trabajo es apoyar la tarea del trabajador, por lo que este criterio debe prevalecer a la hora de elegir soluciones.

- ❖ Humedad; esta puede aparecer en cualquier zona del lugar de trabajo, causada por factores como la mala o nula ventilación, un sistema de aislamiento deficitario o la poca calidad de los materiales de construcción. Para no llegar a situaciones donde la salud del trabajador se vea perjudicada, es importante que, a la mínima aparición de manchas en paredes, mal olor o sensaciones de frío, se actúe inmediatamente.

Toda esta exposición, confluye de manera negativa, provocando así otro factor que va más allá de lo físico, esto es, el factor psicológico, representado en el estrés laboral, el cual es una de las principales causas que perjudica de eficiencia y eficacia de un funcionario y además es una característica muy marcada del Síndrome del Edificio Enfermo.

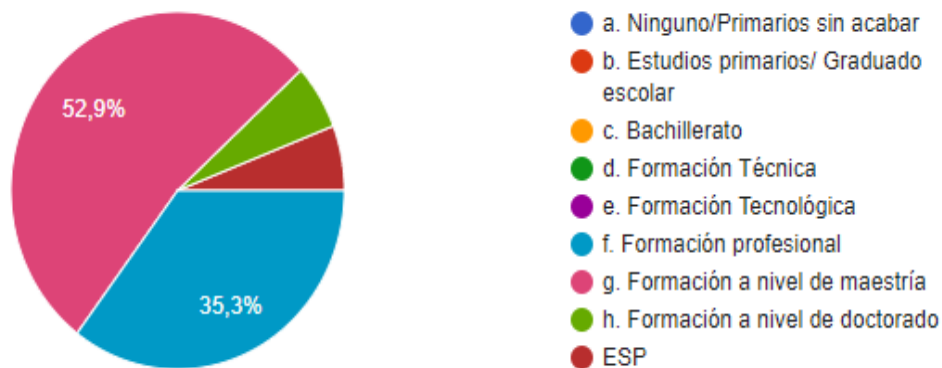


Gráfica 1 Edad

Se observa que el rango de edad de 46 a 55 años de los encuestados está en el 47,1%, entre 36 a 45 años se obtuvo el 29,4% y por último, siendo el rango con un menor porcentaje se encuentran las personas con 56 años o más con un 23,5%.

En un estudio realizado a los funcionarios de la DIAN seccional de Buenaventura en año 2014 por estudiantes de la Universidad Del Valle, se encontró que el porcentaje con mayor votación fue el rango de edad de 44 a 50 años con un 22%, seguido de 38 a 44 años con un 18% y con un menor porcentaje se encontraron las personas con 50 a 56 años con un 10%.

En comparación al estudio realizado en la facultad Ciencias de la Salud en la Universidad De Córdoba se puede decir que la mayoría de los trabajadores son Adultos entre 44 a 50 años, esto puede traer ventajas para las empresas como tener mejor servicio o calidad de atención al cliente o mayor estabilidad laboral.

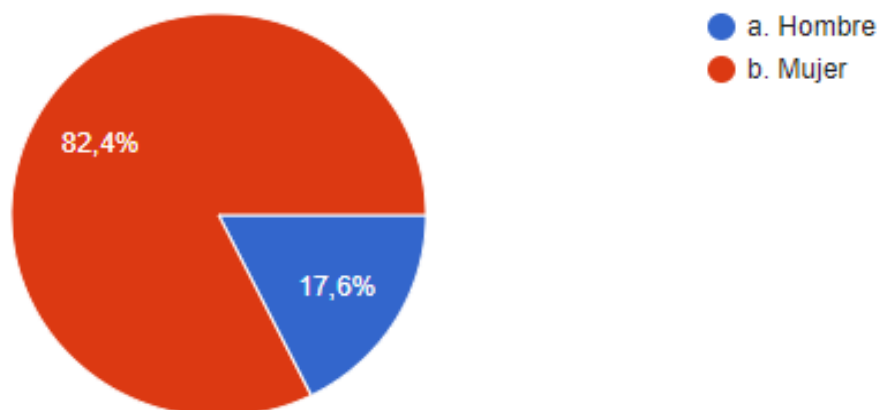


Gráfica 2 Estudios realizados

Se observa que los funcionarios y docentes tienen formación a nivel de maestría con un 52,9%, en segundo lugar, se encuentra la formación con título profesional con 35,3% y con menor porcentaje se encuentran las personas con estudios de especialización y doctorado en 5,9%.

Dentro de los porcentajes que arrojó la encuesta realizada, se puede resaltar que la mayoría de las personas obtuvieron una maestría lo que conlleva a tener muchas más posibilidades en el mercado laboral y mejorar la estabilidad económica.

Las empresas buscan profesionales con habilidades blandas y competencias técnicas adecuadas para desempeñarse en el entorno tecnológico a nivel competitivo, entre las habilidades que se obtienen al estudiar una maestría, encontramos: la creatividad, el pensamiento crítico, el análisis y los conocimientos técnicos, las mismas que son cualidades y habilidades que demandan las empresas actualmente.

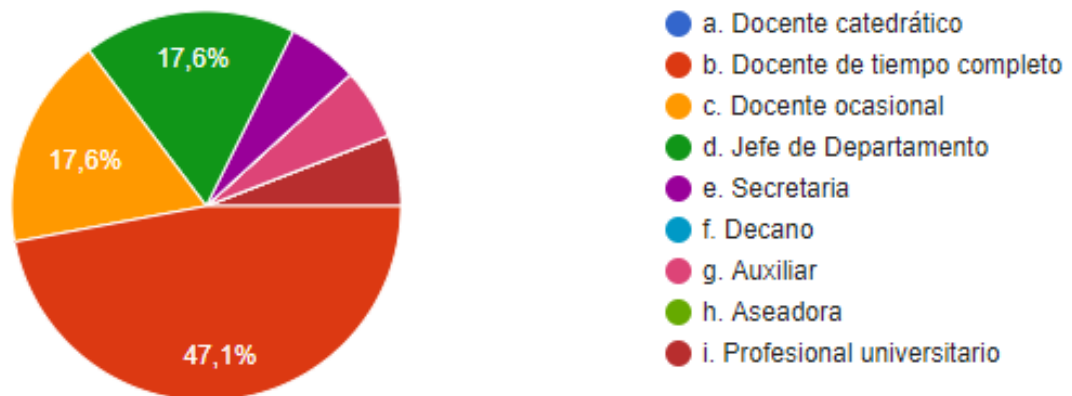


Gráfica 3 Género

Es evidente que la mayor parte de los encuestados pertenece al género femenino con un 82,4% y el género masculino con un 17,16.

En un estudio realizado a los funcionarios de la DIAN seccional de Buenaventura en el año 2014 por estudiantes de la Universidad Del Valle, se encontró que el 70% de las personas que laboran en esta empresa son de género femenino y solo el 30% son género masculino.

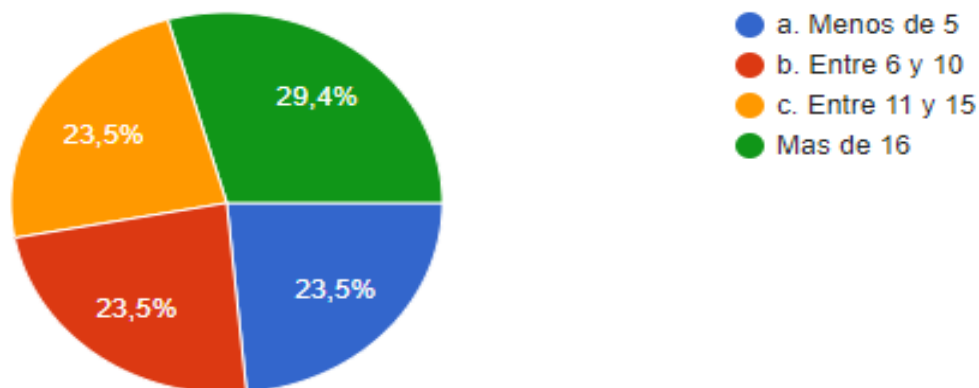
Se puede concluir que en ambas entidades se ve la inclusión de las mujeres en la vida laboral, esto es un tema muy importante en la actualidad ya que en tiempos atrás las mujeres no participaban en las distintas labores, según la organización laboral del trabajo las mujeres representan el 40% de la fuerza laboral mundial, trayendo beneficios a las empresas como acceso al mejor talento disponible, mayor productividad e innovación, fortalecimiento de las dinámicas de equipos, entre otras.



Gráfica 4 Ocupación

Se observa que los docentes que trabajan tiempo completo pertenecen al 47,1%, Los docentes ocasionales son el 17,6%, Los Jefes de Departamento el 17,6% y Auxiliares, secretarias y profesionales Universitarios son el 5,9%.

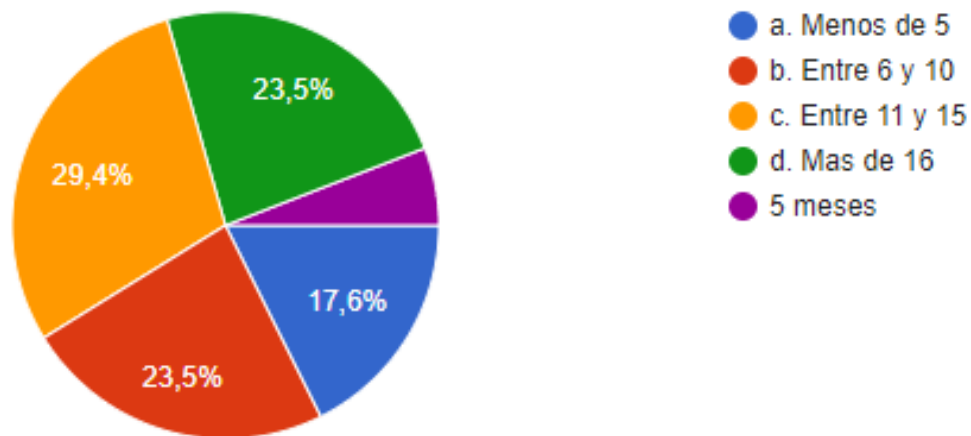
El trabajar tiempo completo es un tema que varía mucho en los países, pero por lo general la mayoría estipulan una jornada de ocho horas laborales por cinco días a la semana, esto tiene ventaja como es el pago, este tipo de trabajo suele tener mejor remuneración que aquel que solo es medio tiempo, pero también puede tener desventajas como es la monotonía y el estrés laboral.



Gráfica 5 Antigüedad en el puesto de trabajo

La antigüedad en el puesto de trabajo obtiene el mayor resultado con más de 16 años con un 29,4%, entre 11 a 15, entre 6 y 10 y menos de 5 con 23,5%.

La antigüedad laboral es uno de los temas más relevantes para un gran número de empleados según el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949. Su objetivo sustentar la calidad de vida en el trabajo como un derecho humano laboral que repercute en la salud ocupacional de los trabajadores. La calidad de vida en el trabajo es un constructo multidimensional y complejo que hace referencia principalmente a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros) mediante un trabajo formal y remunerado.

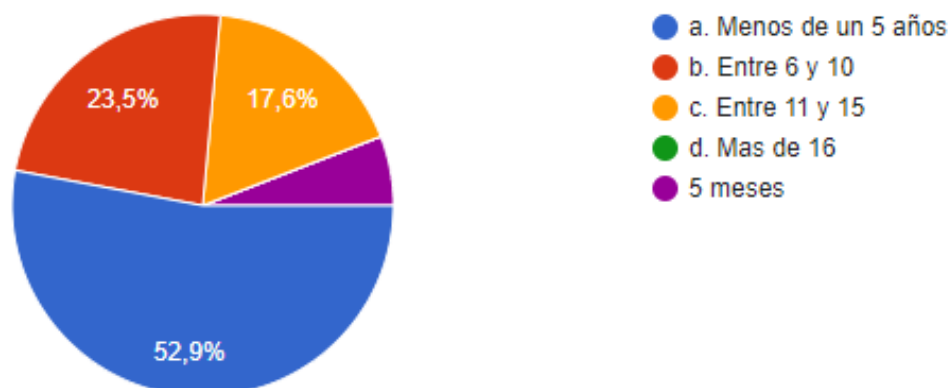


Gráfica 6: Cuánto tiempo hace que trabaja en este edificio?

Se observa que el mayor resultado de las personas que trabajan en el mismo edificio es entre 11 y 15 años con un valor de 29,4%, le sigue entre 6 y 10 años y más de 16 con un 23,5%, menos de 5 con 17,6% y finalmente 5 meses con 5,9%

En un estudio realizado a los funcionarios de la DIAN seccional de Buenaventura en año 2014 por estudiantes de la Universidad Del Valle, se encontró que el 45% ha permanecido entre 1 y 5, el 18% más de 16, el 15% entre 6 y 10, el 13% menos de 1 y el 8% entre 11 y 15.

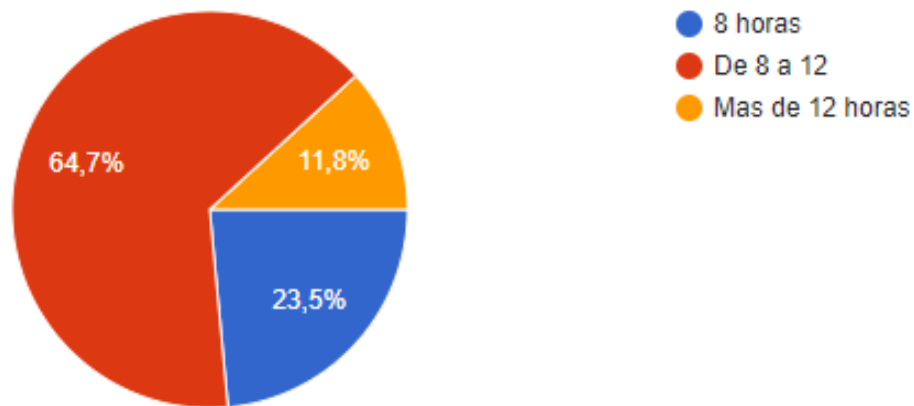
Se puede concluir que hay personas que han laborado hasta por 16 años en el mismo edificio, esto puede traer secuelas a las personas puesto que todo el tiempo han manejado la misma monotonía.



Gráfica 7: Cuánto tiempo hace que trabaja en el mismo espacio?

Según las respuestas obtenidas mediante esta encuesta, se conoció que las personas trabajan en el mismo espacio con un tiempo menor a 5 años el 52,9%, entre 6 y 10 años el 23,5%, entre 11 y 15 años el 17,6% y solo llevan 5 meses el 5,9%.

El trabajar en el mismo espacio de trabajo por largos periodos de tiempo crea estabilidad laboral, promoviendo la productividad y eficacia en las actividades, ya que con el pasar de los años van creando más conocimientos acerca del cargo que están desempeñando. Esto se ve reflejado también en el tipo de contratación que le hacen a personal.

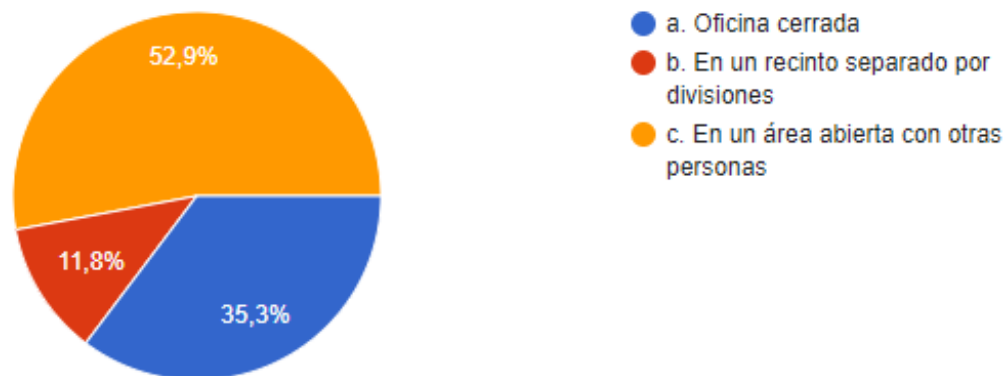


Gráfica 8: Cuántas horas trabaja al día?

Se observa que los empleados trabajan de 8 a 12 horas con un 64,7%, 8 horas completas con un 23,5% mientras que trabajan más de 12 horas solo el 11,8%.

Se puede decir que hay funcionarios que trabajan 12 horas de jornadas esto tiene una gran desventajas y es que malgastan el tiempo que puede dedicar a su vida personal o en muchos casos las largas jornadas laborales traen consigo graves problemas de salud como depresión, ansiedad, problemas cardiovasculares, Insomnio, problemas musculares, riesgos de obesidad incluso problemas cerebrales.

Según los expertos el balance perfecto entre productividad y salud se sitúa entre las siete y ocho horas de trabajo diarias, aunque algunos gobiernos ya estudian reducir por ley el número de horas laborales por día con el objetivo de mejorar la eficiencia de los empleados y el nivel de vida de los mismos.

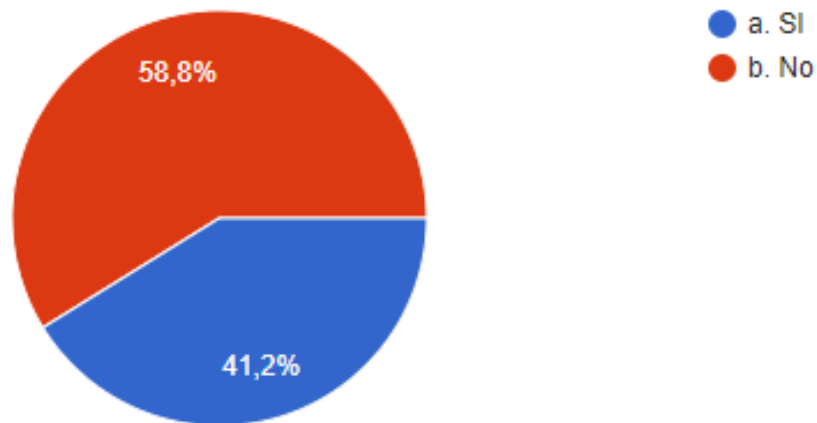


Gráfica 9: Trabaja usted en?

Se observa que la mayoría de los empleados trabajan en una área abierta con otras personas y pertenecen al 52,9%% de los encuestados, en una oficina cerrada trabaja el 35,3% y en un recinto separado por divisiones el 11,8%.

En un estudio realizado a los funcionarios de la DIAN seccional de Buenaventura en año 2014 por estudiantes de la Universidad Del Valle, se encontró que el 42% trabajan en área abierta con otras personas, el 33% en recintos separados por módulos y los 25% en oficina cerradas.

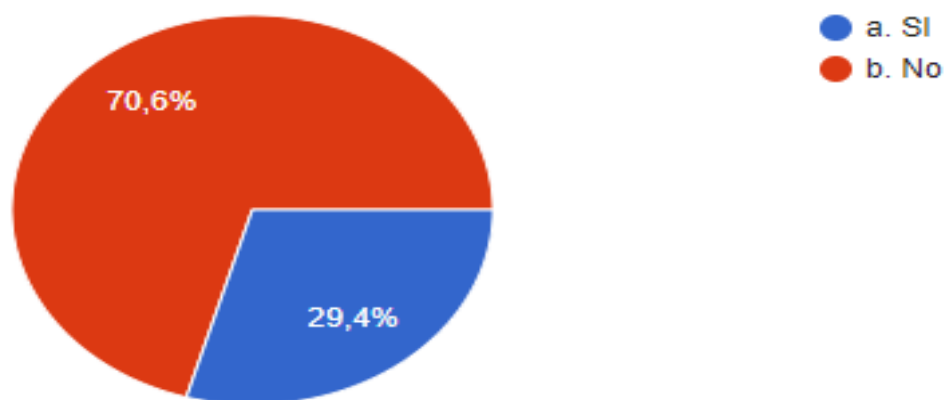
Se puede concluir que la mayoría del personal trabajan en áreas con otras personas esto puede tener resultados positivos si las personas dentro de ella manejan un buen clima laboral, una de sus ventajas es que aumenta la productividad y la comunicación en la empresa.



Gráfica 10: ¿Se siente usted a menos de 5m de la ventana?

Se observa que el 58,8% de los encuestados no se sientan a menos de 5m de las ventanas mientras que el 41,2% si lo hacen.

Trabajar en un recinto con ventanas tiene sus ventajas al momento de la jornada laboral, Según investigadores de la Universidad Norteamericana de Northwestern, en Orlando, Florida y la Academia Americana de Medicina del Sueño, trabajar en un espacio con iluminación natural supone que una persona recibe un 173% más cantidad de este tipo de luz al día, este dato es relevante porque según los científicos esa cantidad extra de luz natural que absorbe el organismo contribuye a conciliar mejor el sueño nocturno y, además, a dormir durante más tiempo, pero también puede traer desventajas como el exceso de ventanas en un espacio de trabajo puede provocar un aumento excesivo de la temperatura, un calor directo que se traduce en el conocido discomfort ambiental que también incide directamente en la productividad y la eficacia del equipo de trabajo.

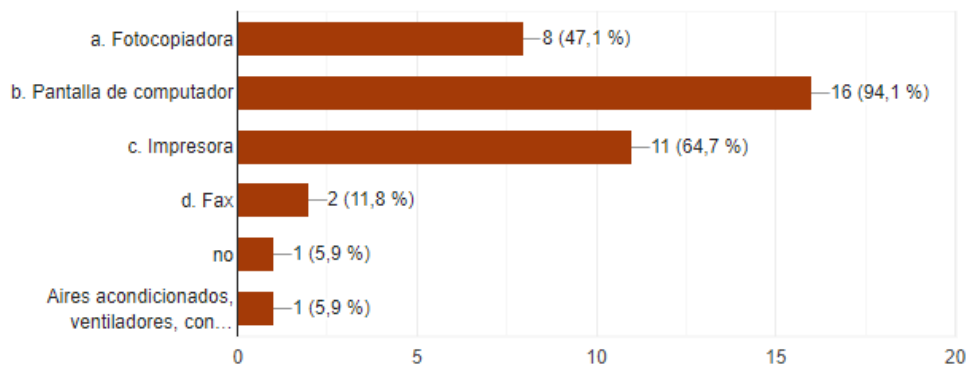


Gráfica 11: ¿Pueden abrirse las ventanas?

Se puede comprobar en los resultados de esta gráfica que la mayoría de los empleados no pueden abrir sus ventanas, esto abarca el 70,6% de los encuestados mientras que los que sí pueden abrir sus ventanas ocupan en 29,4%.

En un estudio realizado a los funcionarios de la DIAN seccional de Buenaventura en año 2014 por estudiantes de la Universidad Del Valle, se encontró que el 53% de los funcionarios no pueden abrir sus ventanas mientras que el 47% sí.

Esta comparación nos muestra que en la mayoría de los puestos de trabajo se trabajan con las ventanas cerradas esto puede traer consecuencias a corto plazo con respecto a la salud mental y salud visual, según algunos informes los empleados que no reciben luz natural en su centro de trabajo presentan una mayor tendencia a sufrir estrés y episodios de fatiga laboral.

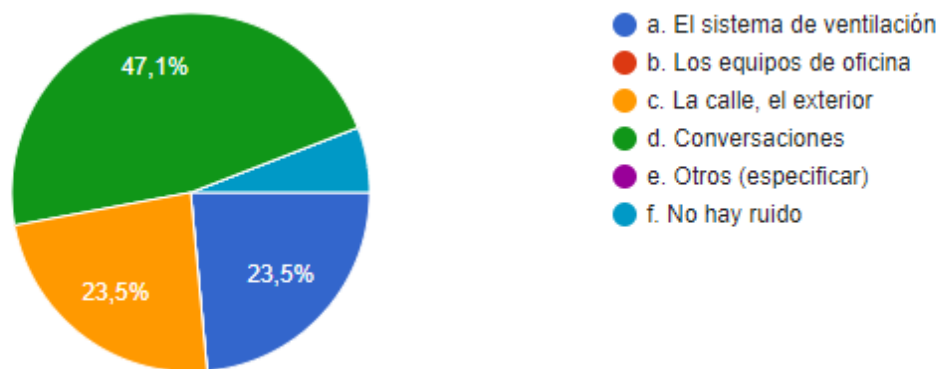


Gráfica 12: En un radio aproximado a 10m de su puesto de trabajo existe alguna?

Es evidente que la mayor parte de los encuestados aproximadamente a 10m de su puesto de trabajo tienen una pantalla de computador siendo el 94,1%, el 64,7% tienen impresoras, el 47,1% tienen fotocopiadora y el 11,8% fax.

En un estudio realizado a los funcionarios de la DIAN seccional de Buenaventura en año 2014 por estudiantes de la Universidad Del Valle, se encontró que el 42% tienen impresoras, el 32% teléfonos, el 17% fotocopiadoras y el 10% Fax.

Esta problemática está extendida hoy en día en muchos centros de trabajos puesto a la implementación de nuevas tecnológicas, esto trae efectos nocivos a la salud de los trabajadores, enfermedades a corto plazo, entre otros efectos graves.

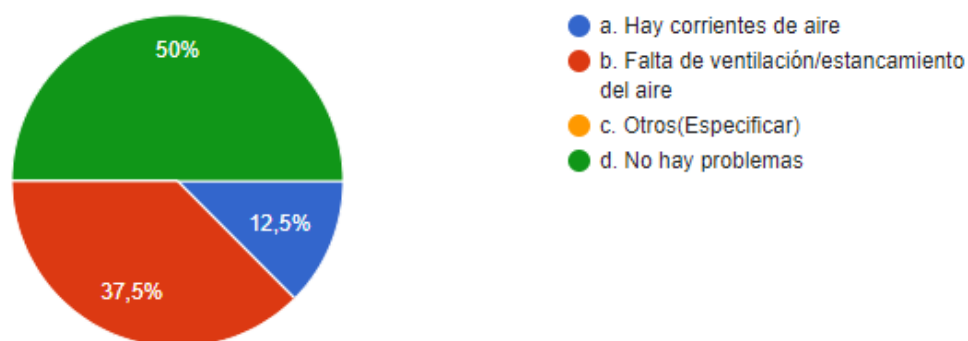


Gráfica 13: ¿Hay ruidos que proceden de?

En los puestos de trabajos el ruido procede de conversaciones con un 47,1%, de la calle o el exterior de las oficinas y el sistema de ventilación con un 23,5%, y no existe ruido solo un 5,9%

En un estudio realizado a los funcionarios de la DIAN seccional de Buenaventura en año 2014 por estudiantes de la Universidad Del Valle, se encontró que el 41% de ruido procede de conversaciones, el 28% de la calle o el exterior, el 18% del sistema de ventilación y el 4% no hay ruido.

En esta comparación los resultados son muy parecidos, la mayor procedencia de ruidos viene de las conversaciones que se generan entre los mismos empleados o los clientes, esto genera bastante distracción e incluso dificultad de escucha.

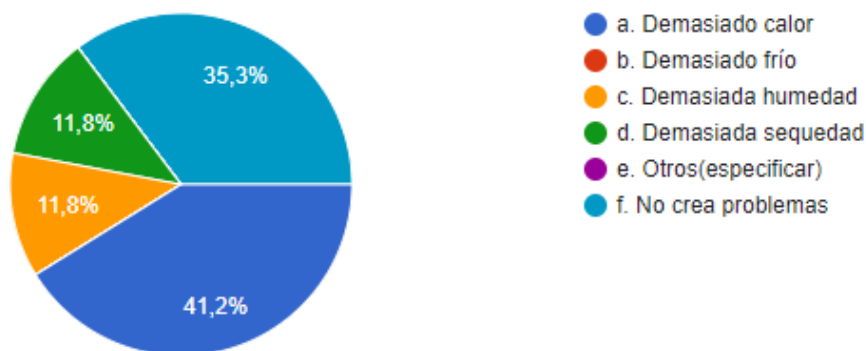


Gráfica 14 En relación a la ventilación

Se observa que en relación a la ventilación los encuestados manifiestan que no tienen problema con un porcentaje de 50%, por otro lado tienen falta de ventilación/estancamiento de aire se presenta con el 37,5% y con menos porcentaje se expresan que hay corrientes de aire con el 12,5%.

Estos resultados se compararon con el trabajo de la Universidad del Valle Sede Pacifico del 2014, realizado a los trabajadores de la dirección seccional de impuesto y aduana de buenaventura, se evidenció que el mayor porcentaje lo obtuvo “hay corrientes de aire” con el 38% y la falta de ventilación con el 27% que fue el factor tuvo mayor cercanía obtuvo al porcentaje de nuestros encuestados.

Las corrientes de aire han sido identificadas como uno de los factores ambientales más molestos en los lugares de trabajo, en ocasiones, este hecho lleva a los ocupantes de un espacio a cerrar los difusores del aire e incluso a parar el sistema de ventilación.

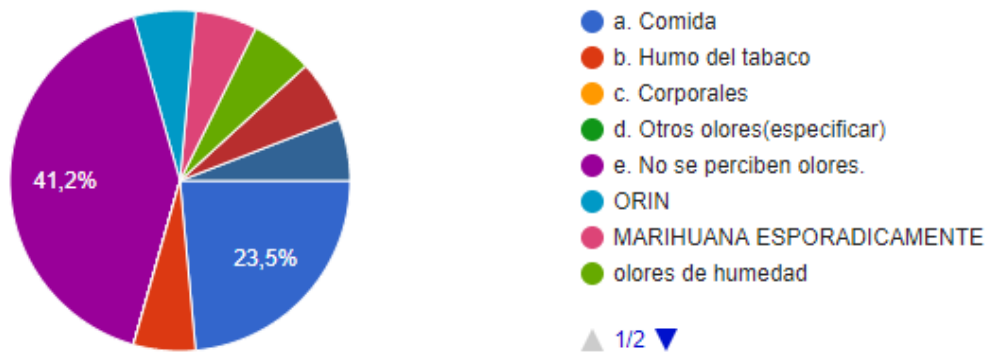


Gráfica 15: ¿La temperatura/humedad produce?

En la gráfica se aprecia que el ítem “demasiado calor” tuvo una mayor proporción de un 41,2%, donde le sigue “no crea problemas” con un 35,3%, posteriormente se encuentra “demasiada humedad” y “demasiada sequía” con el menor porcentaje de 11,8%.

Los resultados comparados con el trabajo de la Universidad del Valle Sede Pacífico del 2014, realizado a los trabajadores de la dirección seccional de impuesto y aduana de Buenaventura, se afirman que en el edificio existen problemas de temperatura como: demasiada humedad con un 32%, demasiado frío con un 20% y demasiado calor de un 17%.

Los efectos de una temperatura inapropiada incluyen fatiga, sudoración, problemas respiratorios y cambios en el pulso del ser humano. Cuando se presenta demasiada humedad aumenta la probabilidad de contraer enfermedades respiratorias como el asma o la sinusitis e infecciones pulmonares.

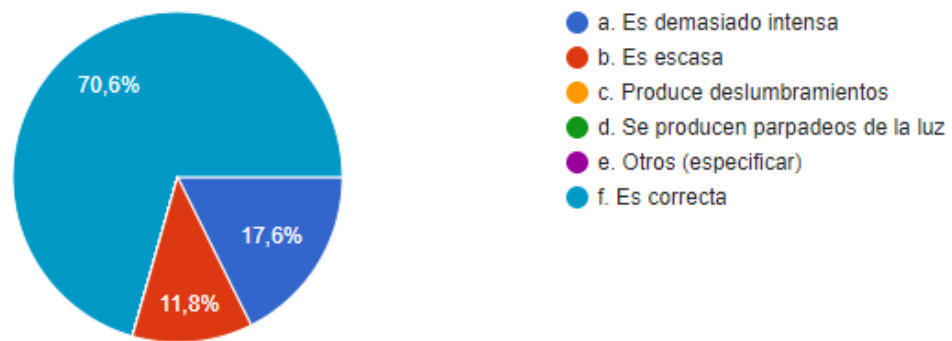


Gráfica 16: ¿Se perciben olores de?

Se observa que no se percibe olores en la zona de trabajo de los funcionarios y docentes con un 41,2%, el olor que se concentra es a comida con el 23,5%, por otro parte los ítems como polvo, humo de tabaco, olor a humedad, marihuana esporádicamente y orín presentan el 5,9%.

Según el trabajo de la Universidad del Valle Sede Pacifico del 2014, realizado a los trabajadores de la dirección seccional de impuesto y aduana de Buenaventura, expresa que en algunas oficinas del edificio administrativo se perciben olores de comida en un 35%, según lo manifestado por los trabajadores. Se coincide con mayores porcentajes que no se percibe olores en el área de trabajo.

Esto se debe a que algunos de ellos ingieren alimentos en el puesto de trabajo y no toman el receso para ir a otros lugares apropiados, argumentando que tienen tareas represadas y de tramitología urgente, el cual se da con mucha frecuencia debido a la carga laboral que manejan.

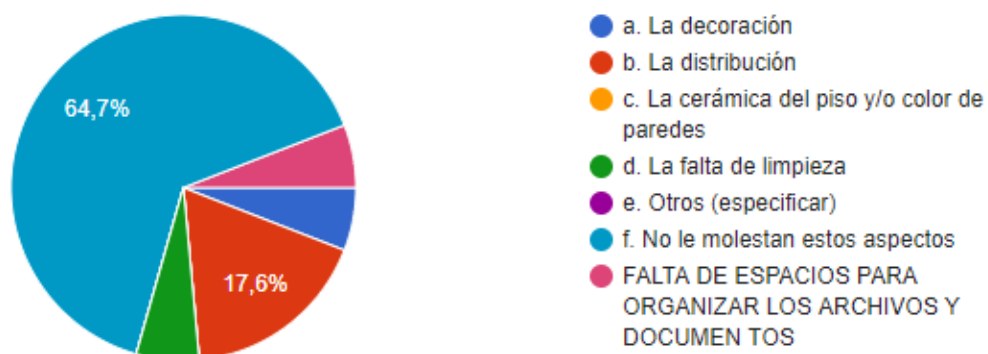


Gráfica 17 La iluminación

Se observa que más de la mitad de los encuestados expresan que la iluminación es correcta con el 70,6%, en este orden le sigue que es demasiado intensa con 17,6% y por último se encuentra que es escasa con el 11,8%.

Según el trabajo de la Universidad del Valle Sede Pacífico del 2014, realizado a los trabajadores de la dirección seccional de impuesto y aduana de Buenaventura, la cual se determina que la iluminación en los puestos de trabajo es adecuada con un porcentaje de 73%, Sin embargo existe una señal donde se evidencia que la iluminación es escasa con un 20%.

A este último hay que prestarle un especial cuidado ya que una iluminación inadecuada puede causar cansancio, estrés físico, jaquecas y demás que afectan la salud del empleado y por ende su productividad.

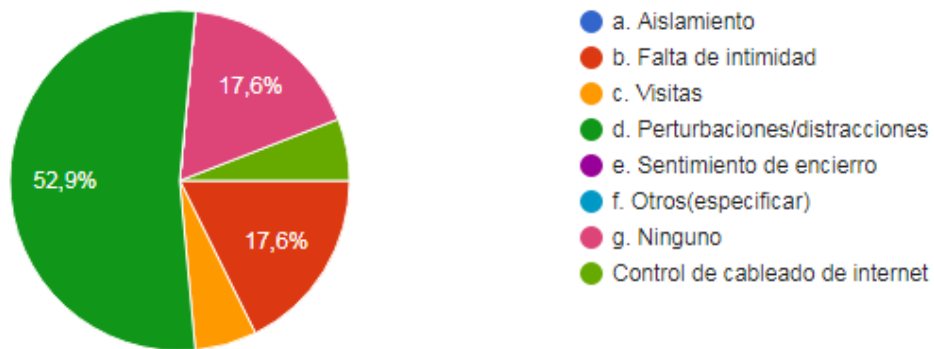


Gráfica 18: En el área de trabajo le molesta?

Se observa que los funcionarios y docentes no tienen molestias en el área de trabajo con el 64,7%, por otro lado la distribución tiene una influencia de molestia del 17,6% para finalizar se encuentra la decoración, la falta de limpieza y la falta de espacio para organizar los archivos y documentos teniendo el mismo porcentaje de 5,9%.

El área de trabajo es muy importante, habla de la imagen que se quiere proyectar, además de hacer que este sea un lugar confortable donde se pueda sentir el deseo de permanecer por mucho tiempo realizando las actividades laborales.

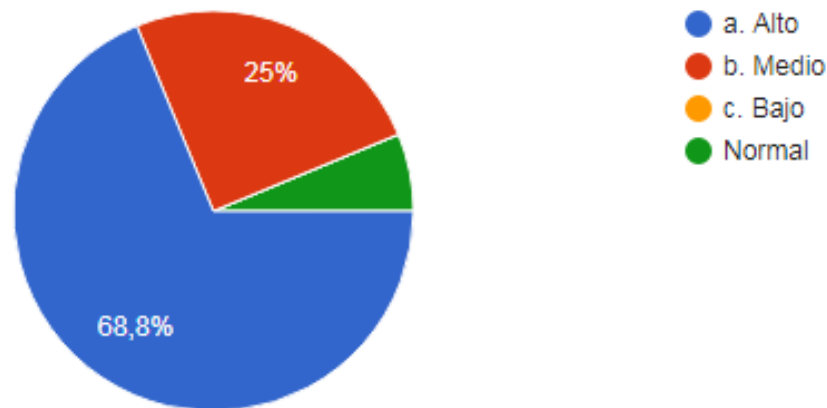
Aunque en la actualidad los espacios son más reducidos se busca el mejor, aprovechar cada parte de la oficina es lo ideal. El que sea pequeño el espacio de trabajo no implica que deba ser un obstáculo para realizar las actividades diarias.



Gráfica 19 Otros aspectos que le afecten

Se observa que otros aspectos que puede afectar son; la perturbación/ distracciones con el 52,9%, la falta de intimidad con un 17,6% y a su vez ninguna de los ítems mencionados molesta a los encuestados con el 17,6%, y siendo el menor votado el control del cableado del internet y visitas con un 5,9%.

Los entornos de oficina son propicios a la distracción; las llamadas de teléfono, las agrupaciones de empleados charlando o los compañeros de trabajo que pasan por nuestra mesa para consultar algo, son algunos de los muchos ejemplos. Como evitar estar distracciones, creando un ambiente libre de ruidos molestos y distracciones visuales es la mejor manera de empezar una jornada enfocado en las tareas que importan, sin que se rompa la concentración, y dejando que aflore lo mejor de tu creatividad.

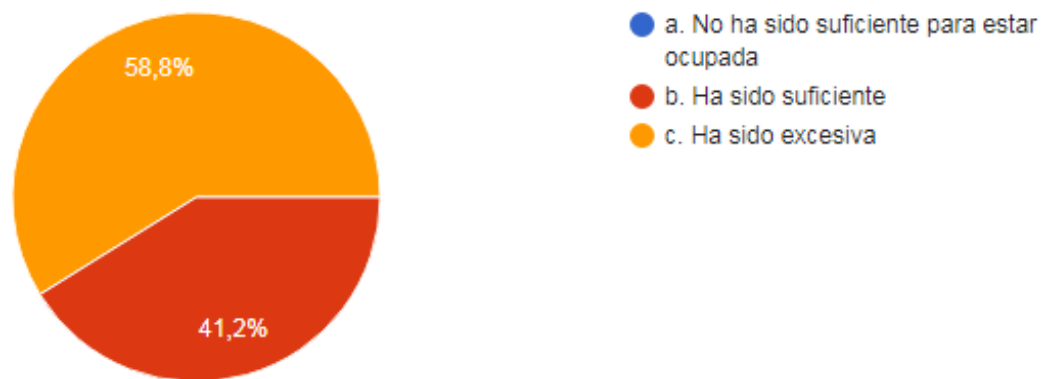


Gráfica 20 En general, el nivel de atención que debe mantener para realizar su trabajo es:

Se observa que el nivel de atención para los funcionarios y docentes debe ser alto siendo correspondiente al 68,8%, menos de la mitad lo considera medio con el 25%, siendo así normal la atención que deben realizar sus funciones con el 5,9%.

Según el trabajo de la Universidad del Valle Sede Pacifico del 2014, realizado a los trabajadores de la dirección seccional de impuesto y aduana de Buenaventura, el nivel de atención que debe mantener un empleado para realizar su trabajo es alto 62%, por su parte, el 37% de los empleados indican que el nivel de atención que deben tener durante su jornada laboral es medio, puesto que hay procesos que son muy repetitivos.

El porcentaje mayor se centra en el nivel de concentración es alto debido a la responsabilidad que tienen en cada uno de los procesos, así mismo ellos deben disponer de un espacio idóneo para ejecutar sus labores de forma precisa y oportuna.

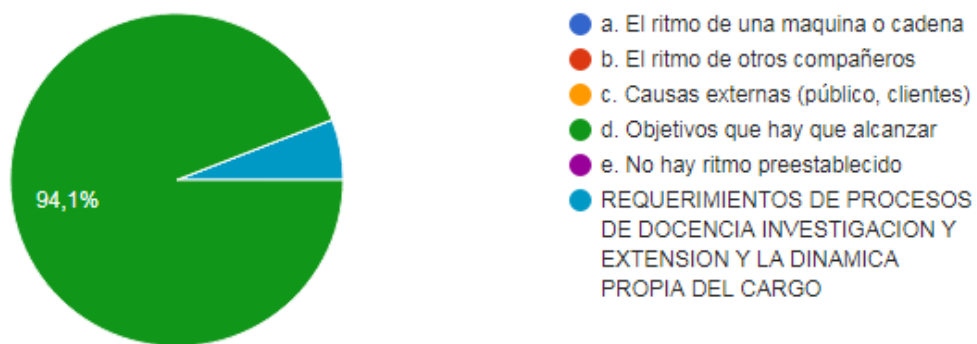


Gráfica 21 En los últimos tres meses la cantidad de trabajo que ha tenido, generalmente

Se observa que en los últimos 3 meses la cantidad de trabajo ha sido excesiva este perteneciente al 64,3%, mientras que la carga de trabajo ha sido suficiente con 35,7%.

Según el trabajo de la Universidad del Valle Sede Pacífico del 2014, realizado a los trabajadores de la dirección seccional de impuesto y aduana de Buenaventura, en los últimos 3 meses la cantidad de trabajo, generalmente ha sido suficiente 62%. No obstante, un 35% manifiesta que ha sido excesiva.

Para exponer los resultados obtenidos se analiza que en ocasiones se trabaja hora extras para cumplir con las actividades asignadas debido al exceso de trabajo y la falta evidente de personal que ayude a equilibrar las cargas organizacionales

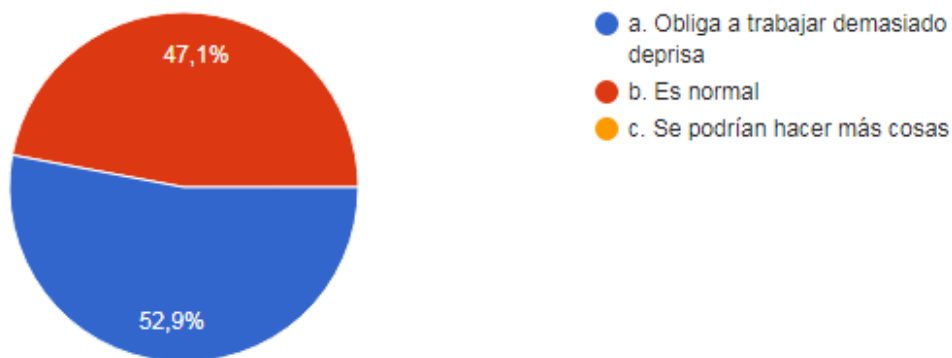


Gráfica 22 El ritmo de trabajo está determinado por:

Se observa que el mayor porcentaje sobre el ritmo de trabajo es determinado por los objetivos que hay que alcanzar con el 94,1%, es decir que la mayoría de los docentes y funcionarios hacen su labor con el fin de culminar los objetivos propuestos, por otro lado, se encuentra el requerimiento de procesos de docencia investigativa y extensión y la dinámica propia del cargo con el 5,9%.

Según el trabajo de la Universidad del Valle Sede Pacifico del 2014, realizado a los trabajadores de la dirección seccional de impuesto y aduana de Buenaventura, el ritmo de trabajo está determinado por objetivos que hay que alcanzar 40%, causas externas 29% y el ritmo de otros compañeros 20% que suelen retrasarse en las tareas que tienen a su cargo.

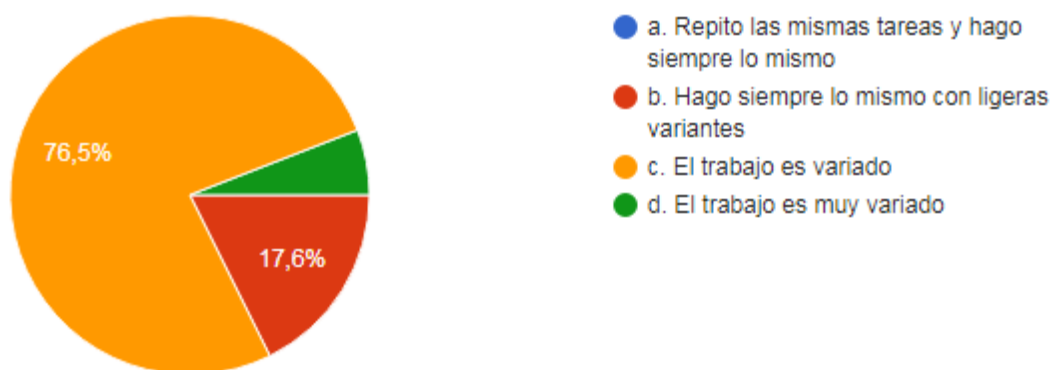
Se demostró que el ritmo de trabajo se determina por los objetivos que se deben cumplir, en algunos casos se cumplen con mayor motivación al ser recompensados o por la satisfacción del deber cumplido.



Gráfica 23 El ritmo de trabajo:

Se observa que más de la mitad de los docentes y funcionarios de la facultad de las ciencias de la salud manifiestan que el ritmo de trabajo los obliga a trabajar de prisa este correspondiente al 52,9%, por otra parte, se considera que el ritmo de trabajo es normal con el 47,1%.

El ritmo de trabajo puede influir en algunos aspectos negativos como deserción laboral, aumento de los niveles de estrés y depresión en los trabajadores, que inciden en los resultados de las labores o actividades asignadas. Esto puede causar que la calidad de su rendimiento disminuya, volviéndose menos productivos.

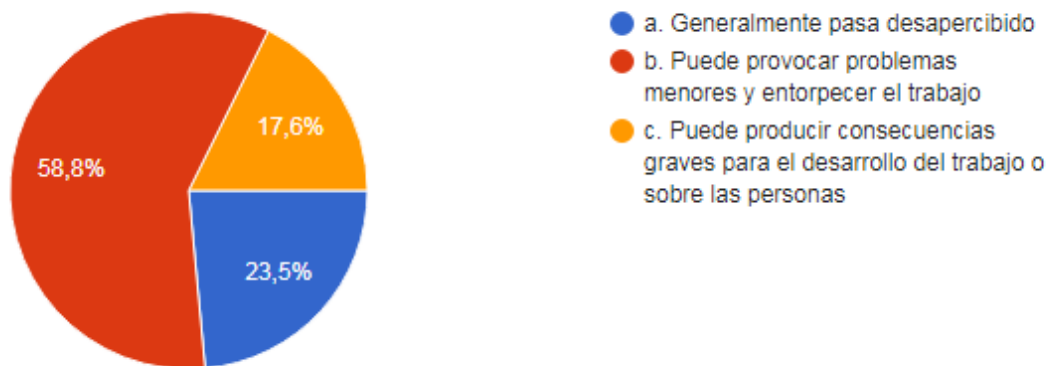


Gráfica 24 ¿Cuál de estas frases refleja mejor lo que usted hace en su puesto de trabajo?

Se observa que la frase que mejor refleja la actividad de los docentes y funcionarios es “el trabajo es variado” con el 76,5%, de igual forma esta la expresión “hago siempre lo mismo con ligeras variables con el 17,6% y con menor porcentaje “el trabajo es muy variado” con un 5,9%.

De acuerdo con el trabajo de la Universidad del Valle Sede Pacifico del 2014, realizado a los trabajadores de la dirección seccional de impuesto y aduana de Buenaventura, se examinó que los trabajadores la frase que refleja mejor lo que hacen en su puesto de trabajo es “hago siempre lo mismo con ligeras variantes” 47% ya que la mayoría de los procesos son estandarizados y monótonos; “el trabajo es variado” 43% puesto que en algunas ocasiones se presentan casos inusuales que hay que atender a la mayor brevedad posible y “repito las mismas tareas y hago siempre lo mismo” con el 10%.

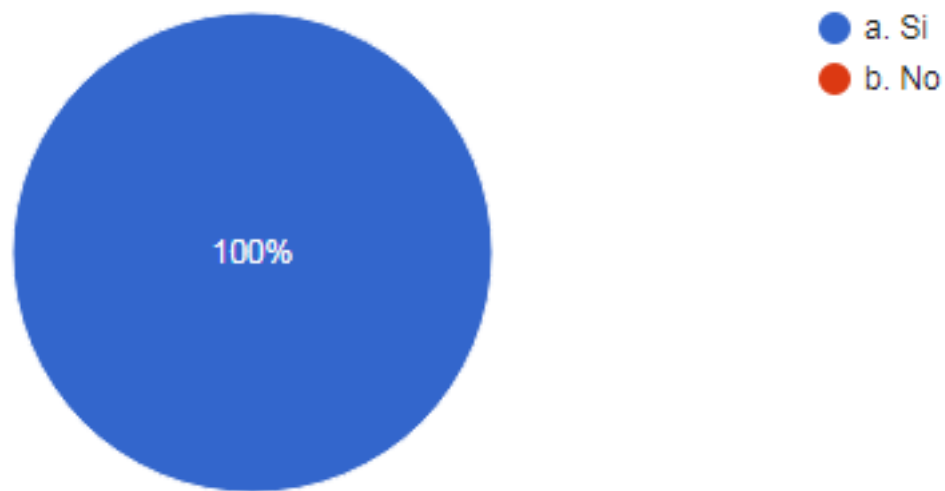
El resultado de que el trabajo en su mayor parte sea variado ayuda al rendimiento laboral ya que no se vuelve monótono las actividades y la productividad es mejor.



Gráfica 25 Cuándo en su puesto de trabajo se comete algún error

Se observa que cometer un error en su puesto de trabajo puede provocar problemas menores y entorpecer el trabajo con un 58,8%, mientras que el 23,5% generalmente pasa desapercibido y el 17,6% puede producir consecuencias graves para el desarrollo del trabajo o sobre las personas.

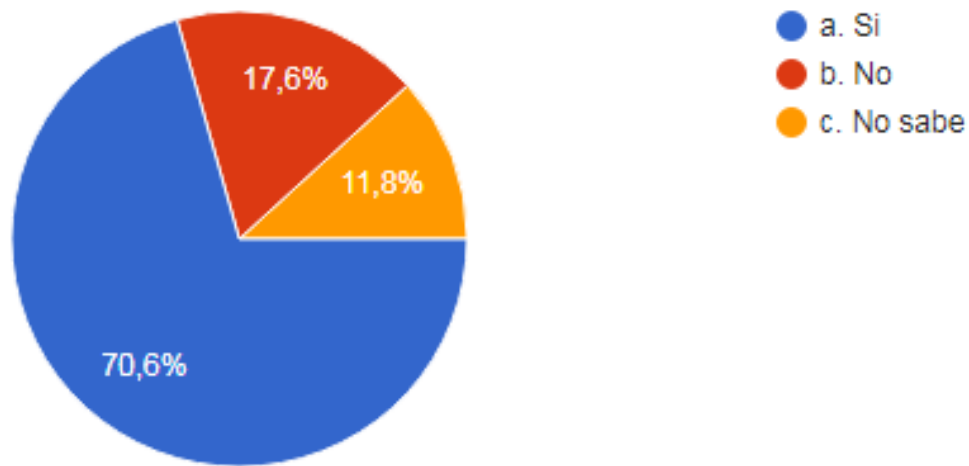
De acuerdo con el trabajo de la Universidad del Valle Sede Pacífico del 2014, realizado a los trabajadores de la dirección seccional de impuesto y aduana de Buenaventura, los encuestados expresan que cuando se comete algún error en el puesto de trabajo puede provocar problemas menores y entorpecer el trabajo que se esté realizando con el 48%, por su parte, señala que puede producir consecuencias graves para el desarrollo del trabajo o sobre las personas con un 47% y restante indica que los errores generalmente pasan desapercibidos y no tienen mayor incidencia con el 5%. Lo anterior evidencia que se debe realizar cada actividad con responsabilidad ya que de una u otra forma los errores por más mínimos que sean disminuyen la calidad del trabajo.



Gráfica 26¿Está contento con su horario habitual?

Se observa que todos los funcionarios y docentes se encuentran contentos con su horario habitual, siendo así un 100%.

Cuando el horario de trabajo no excede largas horas laborales, horarios de corridos u horas extras, no hay manifestación de desacuerdo sobre su horario, ya que no están expuesto a largas horas laborales y sobre cargo laboral. La consecuencia de esto es el eficiente rendimiento de los funcionarios y docentes ya que se encuentran conforme con su horario habitual.

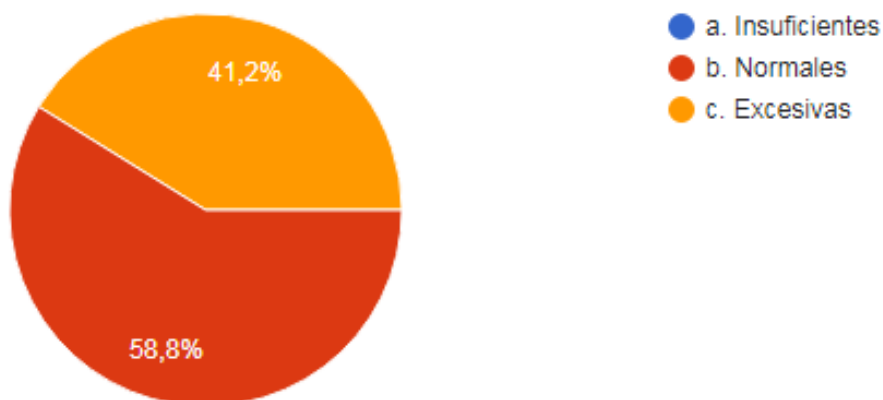


Gráfica 27 El número de duración de las pausas de la jornada laboral ¿Son suficientes?

El número de duración de las pausas de la jornada laboral ¿Son suficientes?

Se observa que el número de duración de las pausas en jornada laboral si son suficientes para el 70,6%, que no el 17,6% e indica que no sabe el 11,8% de los encuestados.

Podemos hablar acerca de las ventajas de las pausas activas ya que son de suma importancia para los trabajadores al mejorar la satisfacción en el trabajo, mejora en la cantidad y calidad de trabajo, manejo de estrés y prevención de futuras enfermedades.

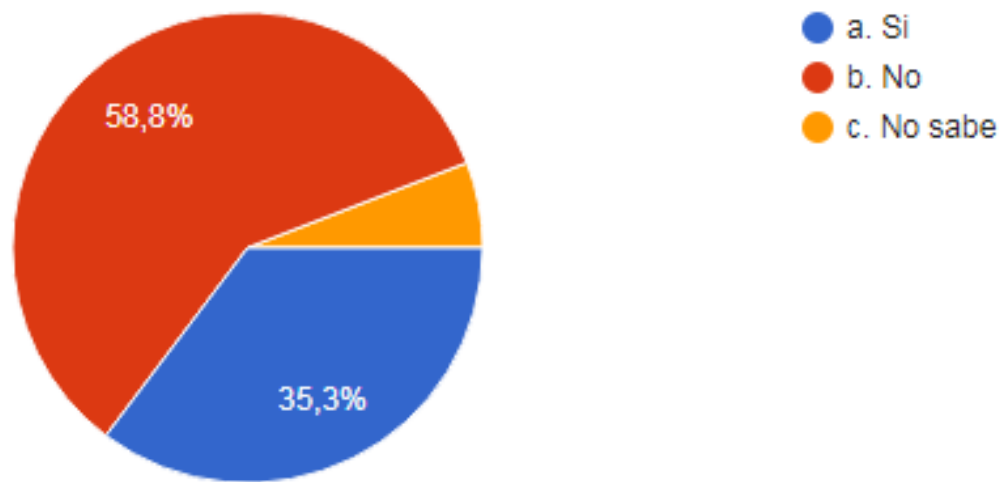


Gráfica 28 Sus responsabilidades son:

Se observa que las responsabilidades de los encuestados son normales con un porcentaje del 58,8 y excesivas con 41,2%.

Según el trabajo de la Universidad del Valle Sede Pacifico del 2014, realizado a los trabajadores de la Dirección Seccional de Impuesto y Aduana de Buenaventura, los encuestados expresan que sus responsabilidades han sido suficientes con un 62%, por otra parte, señala que ha sido excesiva en un 35%, mientras que indican que no ha sido suficiente para estar ocupada el 3%.

Lo anterior evidencia que se debe delegar responsabilidades por iguales, que todos tengan la misma responsabilidad de trabajo y no unos más que otros.

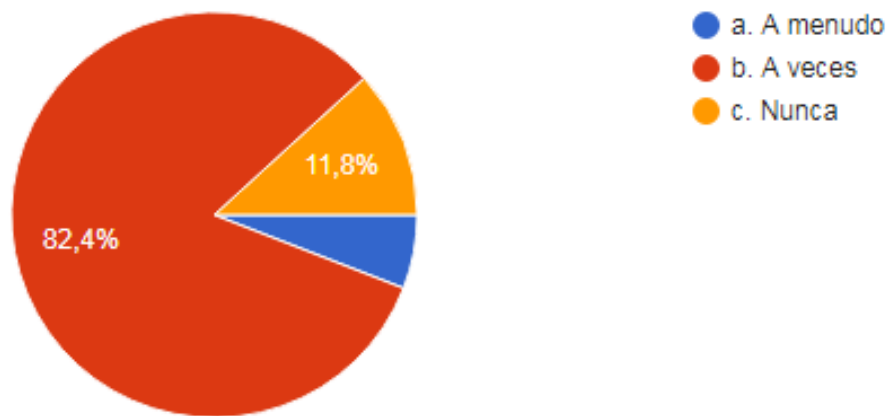


Gráfica 29: ¿Tiene usted más responsabilidades de las que quisiera en relación al bienestar o seguridad de los demás?

Se observa que más de la mitad de los encuestados expresan que no tiene más responsabilidades de las que quisiera en relación al bienestar o seguridad de los demás con un 58,8%, que si con un porcentaje de 35,3% y por último que no sabe con un 5,9%.

Según el trabajo de la Universidad del Valle Sede Pacifico del 2014, realizado a los trabajadores de la Dirección Seccional de Impuesto y Aduana de Buenaventura, expresa que si están de acuerdo en que las responsabilidades adquiridas en relación a su bienestar y seguridad son apropiadas por las labores que realizan con un 67%, por el contrario, el personal expresa que tienen más responsabilidades de las que quisieran con un 33%.

Lo anterior evidencia que pueden llegar a sentirse exhaustos por el estrés que causa el exceso de trabajo y se puede ver reflejado afectando su salud, su diario vivir y sus relaciones personales.

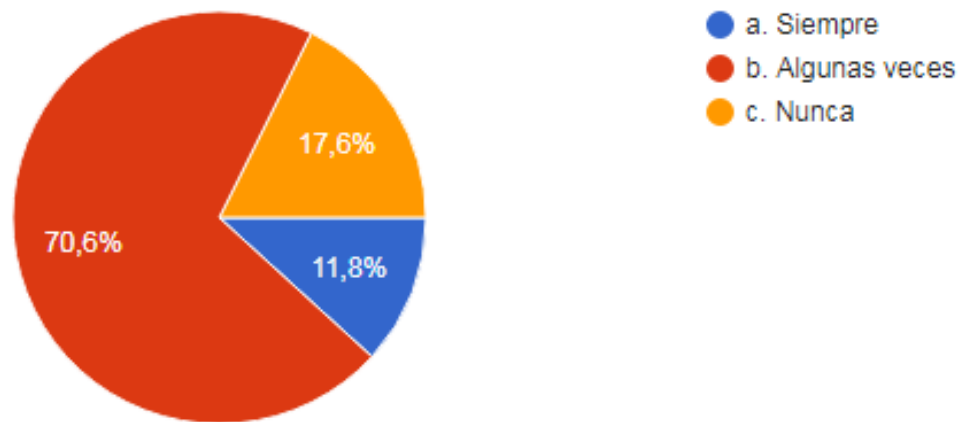


Gráfica 30 ¿Considera que tiene que realizar tareas que no le corresponden?

En la gráfica se aprecia que a veces los encuestados consideran que debe realizar tareas que no le corresponden con un 82,4%, mientras que 11,8% semana que nunca y que a menudo con un 5,9%.

Según el trabajo de la Universidad del Valle Sede Pacifico del 2014, realizado a los trabajadores de la Dirección Seccional de Impuesto y Aduana de Buenaventura, Los empleados manifiestan que no tienen que realizar tareas que no le corresponden 70%, por otra parte, declara que si tienen que realizar tareas que no le corresponden con un 30%.

Lo anterior evidencia que en muchas ocasiones trabajan más que el resto de sus compañeros, por lo que la jornada laboral se puede volver tediosa y en algunos casos se pueden llegar a cometer errores.

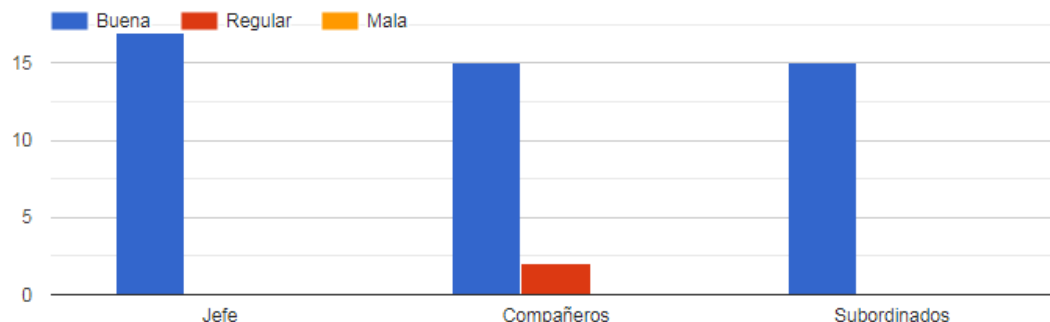


Gráfica 31 ¿Hasta qué punto puede tomar parte en decisiones que le afectan?

En la gráfica se aprecia algunas veces puede tomar decisiones que le afectan 70,6%, mientras que siempre solo el 11,8% y nunca tienen un porcentaje de 17,6%.

Es importante permitir a los trabajadores tomar decisiones dentro de su trabajo, ya que esto los hace sentir incluidos y motivados a la hora de realizar sus labores, permite tener nuevas ideas e innovar en procesos realizados por los mismos.

Además, cuando la gente participa en la toma de la decisión, se siente más comprometida a lograr los resultados deseados, convirtiéndose en un poderoso motivador para los trabajadores el que se les tome en cuenta en el momento de decidir.

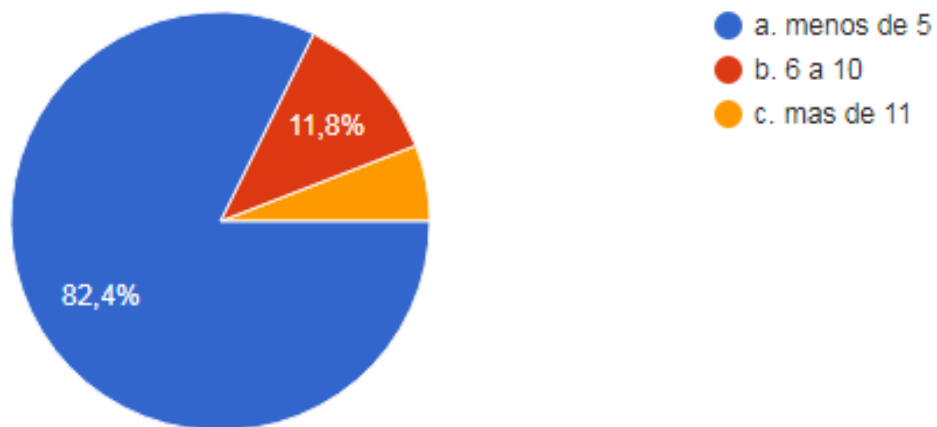


Gráfica 32: ¿Cómo considera que son las relaciones con las personas con las que debe trabajar?

En la gráfica se observa como los encuestados consideran que son las relaciones con las personas que deben trabajar, en donde indican que la relación con el jefe es buena 17, con los compañeros indican que es buena 15 mientras que afirman que es regular 2, en cuanto a los subordinados es buena 17.

Es de mucha importancia que las relaciones con los compañeros, directivos y jefes sean buenas, ya que esto permite que exista un buen clima laboral para desempeñar de forma eficaz el trabajo y mantener buenas relaciones personales.

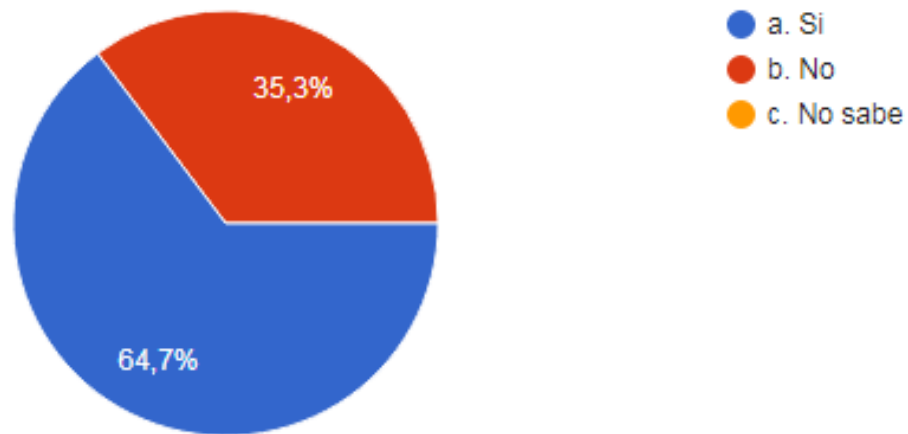
La comunicación mejora la competitividad de la organización, así como la forma en la que se puede adaptar a los cambios que se produzcan en su entorno, con el fin de conseguir los objetivos que se hayan propuesto inicialmente. Al mismo tiempo, la existencia de una comunicación en la empresa eficaz, fomenta la motivación de los empleados, así como el compromiso y la implicación en las tareas corporativas, creando un clima de trabajo integrador.



Gráfica 33¿A cuántos cursos ha asistido usted en los dos últimos años?

En la gráfica se observa que los encuestados han asistido a menos de 5 cursos en los últimos dos años con un porcentaje de 82,4%, de 6 a 10 un 11,8%, mientras que indican a más de 11 un 5,9%.

Un personal capacitado creará individuos mucho más rentables en sus puestos de trabajo, algo realmente importante para el empresario. Asimismo, también hay que destacar que la capacitación conseguirá que el personal esté más preparado y cuente con mayor conocimiento sobre sus funciones. Esto se traducirá en una resolución mucho más rápida de los problemas, ahorrando tiempo en las tomas de decisiones por parte del personal y por tanto la posibilidad de ahorrar recursos en la empresa.

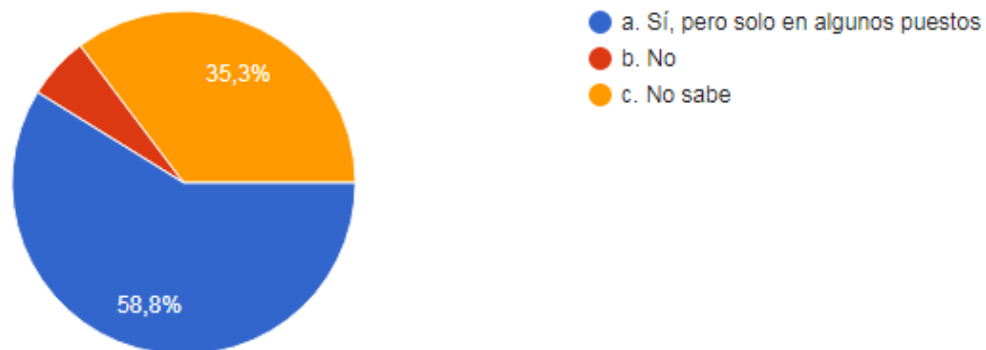


Gráfica 34 Desde que trabaja en esta empresa, ¿Le parece suficiente la formación que le han proporcionado para desempeñar su trabajo?

Se observa que a los encuestados si le parece suficiente la formación que le han proporcionado para desempeñar su trabajo 64,7%, por otro lado, indican que no ha sido suficiente 35,3%.

Esto permite a la empresa un buen desarrollo al tener al personal idóneo y capacitado para su trabajo.

La inducción es un proceso de vital importancia dentro de una organización a pesar de que muchos gerentes no la toman en cuenta, a través de ella se pueden implementar uno de los programas que normalmente se ignoran en la mayoría; que es familiarizar al nuevo trabajador con la empresa y con los compañeros de trabajo, su cultura, sus principales directivos, su historia, sus políticas, manuales que existe dentro de la empresa.



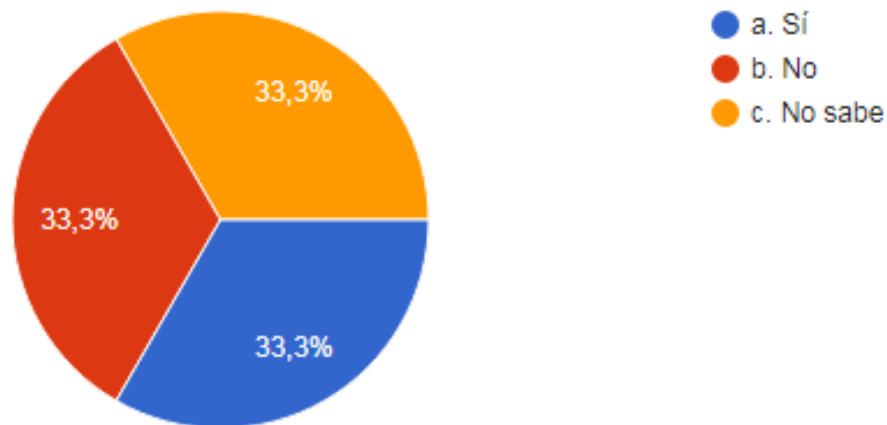
Gráfica 35 En esta empresa ¿Hay algún procedimiento establecido para regular la promoción del personal?

En la gráfica se observa que, si existe un procedimiento para regular la promoción del personal, pero solo en algunos puestos con un 58,8%, no sabe si existe 35,3%, no existe 5,9%.

Esto ayuda a la motivación de los trabajadores, ya que se esfuerzan por hacer mejor su trabajo cada día para así en un futuro obtener la recompensa que en este caso podría ser un ascenso.

Es importante que dentro de la planeación estratégica se incluya el reclutamiento y selección de personal porque tener un personal apto para la operación constituye un punto clave debido a la necesidad de contar con un capital humano idóneo para hacer de la compañía una organización competitiva.

La competitividad y productividad no es un asunto de máquinas e infraestructura. Ciertamente, se requiere de tecnología, calidad y eficiencia. Pero para lograr ello lo más importante es contar con el personal adecuado. Por ello las áreas de recursos humanos de las empresas adquieren cada vez mayor importancia dentro de las organizaciones.



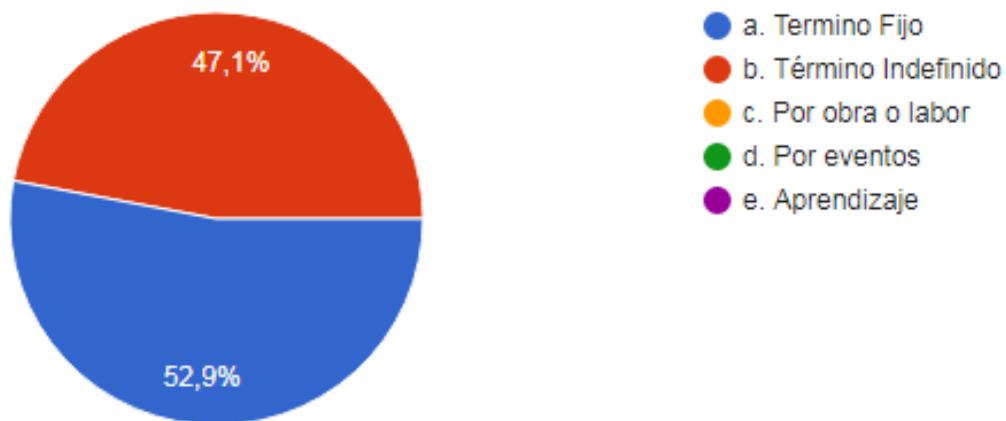
Gráfica 36 En caso afirmativo ¿Le parece adecuado?

Se observa en la gráfica un resultado equitativo en las respuestas, el 33,3% de los funcionarios y docentes dicen si existe un procedimiento establecido para regular la promoción del personal, pero no le parece adecuado este tipo de situación dentro de la u o no conocen los procedimientos.

Esto ayuda a la motivación de los trabajadores, ya que se esfuerzan por hacer mejor su trabajo cada día para así en un futuro obtener la recompensa que en este caso podría ser un ascenso.

En consecuencia, el proceso de reclutamiento y selección no se debe tomar con ligereza. Se debe dejar a un lado aquella visión tradicional según la cual los procesos de reclutamiento y selección son actos puntuales o de índole burocrático dentro de la organización, para pasar a integrar dicho proceso como parte fundamental de la vida y crecimiento de la empresa.

Si el proceso de selección de personal no se hace correctamente y se contrata a un trabajador no apto para el puesto, se corre el riesgo de causarle a la empresa problemas de satisfacción de clientes que finalmente redundan en un daño reputación.

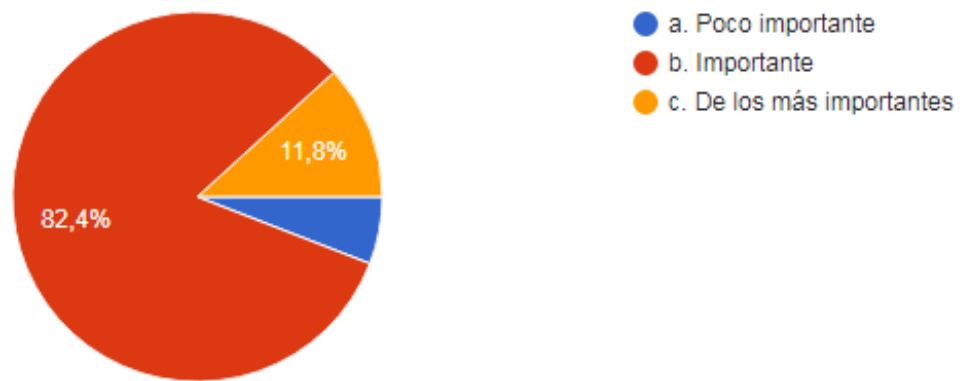


Gráfica 37 ¿Cómo es su contrato de trabajo en esta empresa?

Se observa en la gráfica que el 52,9% de los docentes y funcionarios de la Universidad de Córdoba trabajan por contrato a término fijo; mientras que el 47,1% laboran con contrato a término indefinido.

Las ventajas del contrato a término fijo son el empleado tiene estabilidad real por el tiempo pactado, las indemnizaciones por finalización del contrato son superiores, puede esforzarse un poco más a fin de lograr las prórrogas de su contrato. Y algunas desventajas que este presenta son el trabajador puede sentirse desmotivado, sin sentido de pertenencia y responsabilidad con sus labores, para la empresa representa un desgaste administrativo al tener que controlar continuamente los vencimientos contractuales.

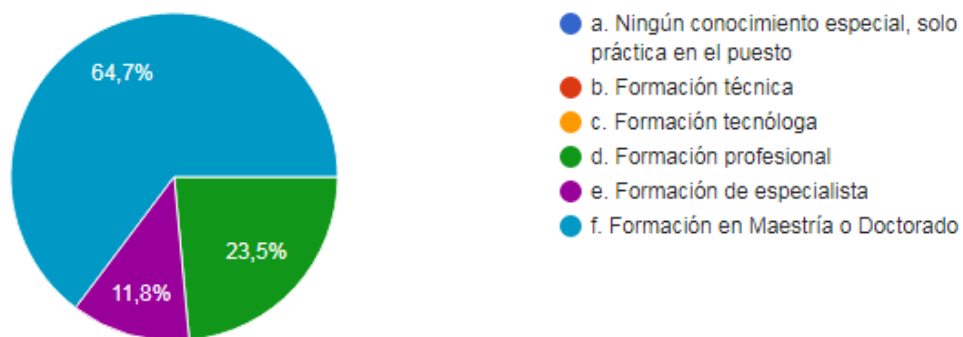
Según los expertos el contrato laboral indefinido representa más ventajas que desventajas para el empleado y la empresa, porque determina mayor estabilidad y productividad para las partes.



Gráfica 38 En general ¿Cómo cree que está considerado su puesto de trabajo en esta empresa?

Se observa en la gráfica que los encuestados consideran su puesto de trabajo como importante en un 82,4% mientras que de los más importantes un 11,8% y poco importante tiene un 5,9%.

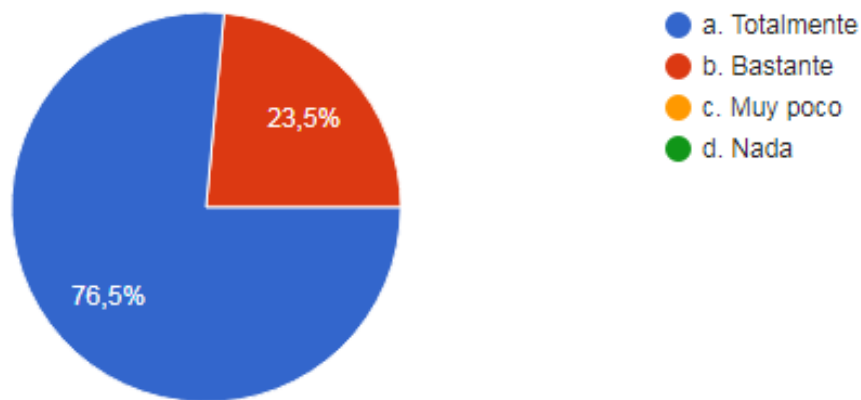
Considerar que su puesto de trabajo es importante es de mucha ayuda ya que ellos desempeñan y se esfuerzan por hacer bien su trabajo.



Gráfica 39 Para desempeñar su puesto de trabajo se requiere:

Se observa en la gráfica que para desempeñar el puesto de trabajo se requiere una formación en Maestría o Doctorado con 64,7%, formación profesional con un 23,5%, y formación de especialista con un 11,8%

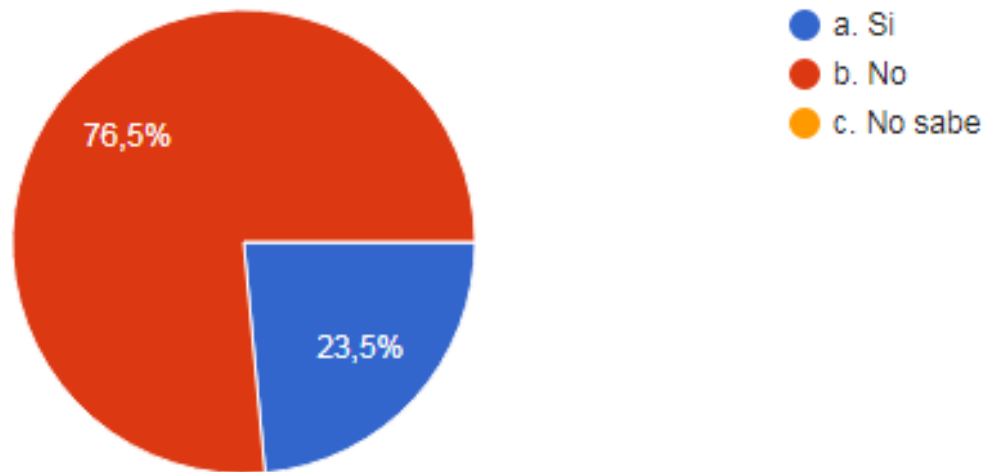
Las maestrías profesionales se constituyen en una vía de acceso a esas vitales competencias con conocimiento especializado que hace más atractiva una hoja de vida al momento de postular a diferentes puestos de trabajo (ya sea de forma externa al postular a una empresa o de forma interna mediante ascensos dentro del mismo centro de trabajo) además de que las habilidades adquiridas nos ayudaran a tener un mejor desempeño profesional.



Gráfica 40 Su trabajo ¿Le ofrece la oportunidad de aplicar sus conocimientos o capacidades?

se observa que en relación a las oportunidades que ofrece su trabajo, para aplicar sus conocimientos o capacidades, de los encuestados quienes están totalmente de acuerdo, el 76,5% lo manifestó, y el resto considera que bastante, correspondiente con el 23,5%.

El compromiso de la entidad con la participación activa de sus miembros demostrando sus destrezas y capacidades en las diferentes áreas en las que se desempeñan, lo cual facilita la proyección y crecimiento de la organización. La motivación ayuda a mantener a las personas comprometidas con la empresa y a dar mejores resultados. Esta forma de trabajar es la diferencia entre simplemente cumplir el objetivo o cumplirlo extraordinariamente.

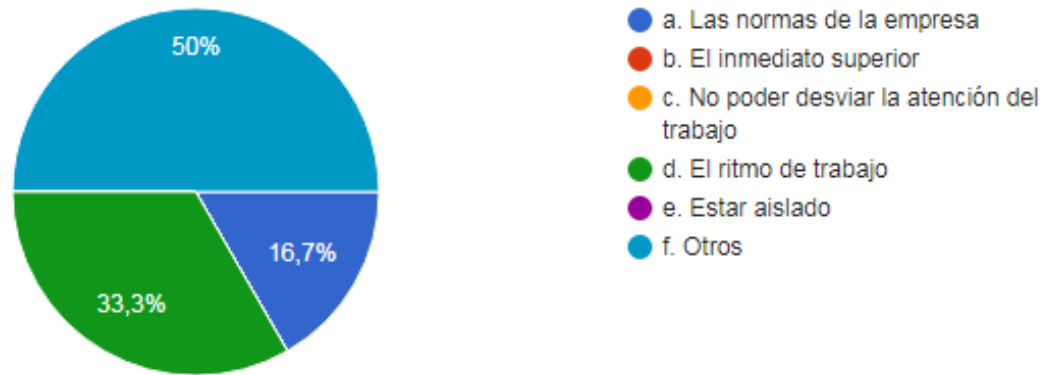


Gráfica 41 ¿Existe algún obstáculo que dificulte la comunicación con sus compañeros?

Se observa que en cuanto a los obstáculos que dificulten la comunicación con sus compañeros, los empleados consideran que no existen obstáculos con el 76,5% y una menor proporción consideran que existen algún obstáculo con el 23,5%.

Las relaciones laborales todas aquellas acciones que se ponen en marcha con el objetivo de asegurar la armonía entre empresa, trabajadores o personal y los sindicatos, de forma que se fomente la productividad.

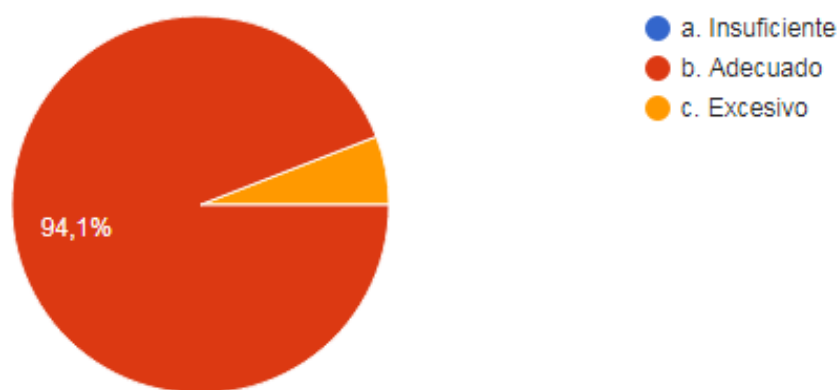
La comunicación entre los miembros de la organización, es importante tener en cuenta qué queremos decir y cómo queremos decirlo, y de qué manera se transmite mejor el mensaje sabiendo que existe una diferencia entre lo que se recibe y lo que se percibe, por lo que se hace de vital importancia fomentar la participación y el compromiso de las personas que forman la organización.



Gráfica 42 En caso afirmativo ¿Cuál de los siguientes aspectos dificultan esta comunicación?

Se observa que en cuanto a los posibles obstáculos que dificultan la comunicación, otros obstáculos no descritos 50%, seguido del ritmo de trabajo 33,3% y las normas de la empresa 16,7%.

Una buena comunicación es esencial para la eficacia de cualquier grupo u organización, en cambio la mala comunicación es probablemente la causa más citada de conflictos entre personas, de acuerdo a esto hay que intervenir, para evitar posibles desvíos en el alcance de los objetivos de la organización, así se evita la falta de interacción laboral.



Gráfica 43 El control del trabajo por parte de jefatura, le parece:

En relación al control del trabajo por parte de la jefatura, los encuestados consideran que es el adecuado el 94,1% y excesivo el 5,9%

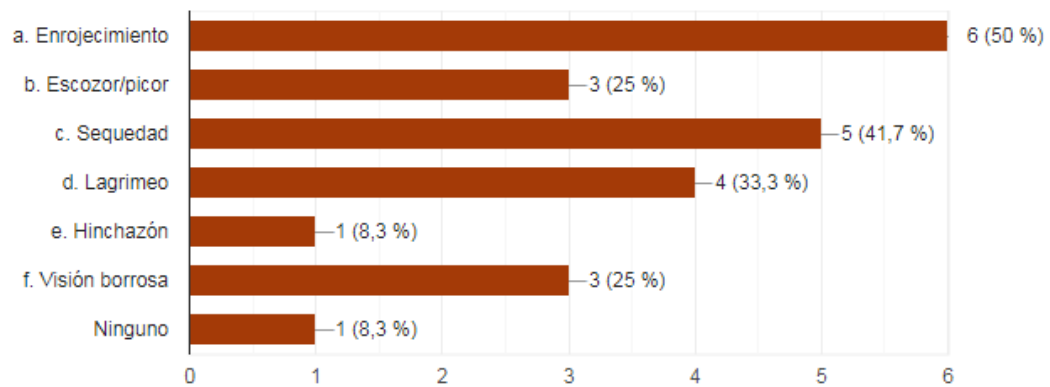
Una relación afable con los jefes puede aumentar las posibilidades de éxito profesional. La mejora del bienestar en el trabajo y el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales son aspectos que pueden verse también beneficiados.

5.2 Síntomas presentes en los funcionarios de la Facultad Ciencias de la Salud.

El síndrome del edificio enfermo es el conjunto de síntomas que provoca un inmueble sobre las personas que habitan o trabaja en él. Aunque se desconocen las causas concretas que lo producen, fundamentalmente se atribuye a la contaminación del aire que circula en su interior. En principio, no se trata de un problema grave que vaya más allá de un malestar temporal que reduce la capacidad de las vías aéreas de las personas, pero en caso extremos puede incluso agravar alguna patología.

El síndrome aparece principalmente en edificaciones herméticas que cuentan con sistema centralizados de ventilación, sistema de ventanas que no se abren, suelos enmoquetados...en este tipo de instalaciones por ejemplo un bloque de oficinas, el aire recircula constantemente a través de conductos cargándose de partículas perjudiciales para nuestra salud y bienestar. (González, 2019)

Los funcionarios y docentes de la facultad Ciencias de la Salud pertenecientes a la Universidad de Córdoba perciben de acuerdo a lo manifestado en la encuesta aplicada y según las gráficas N°44 hasta N°55 que han presentado síntomas como lo son los síntomas nasales, molestias oculares, dolores de garganta, alteraciones cutáneas, entre otras manifestaciones como dolores de cabeza, náuseas y vómitos.



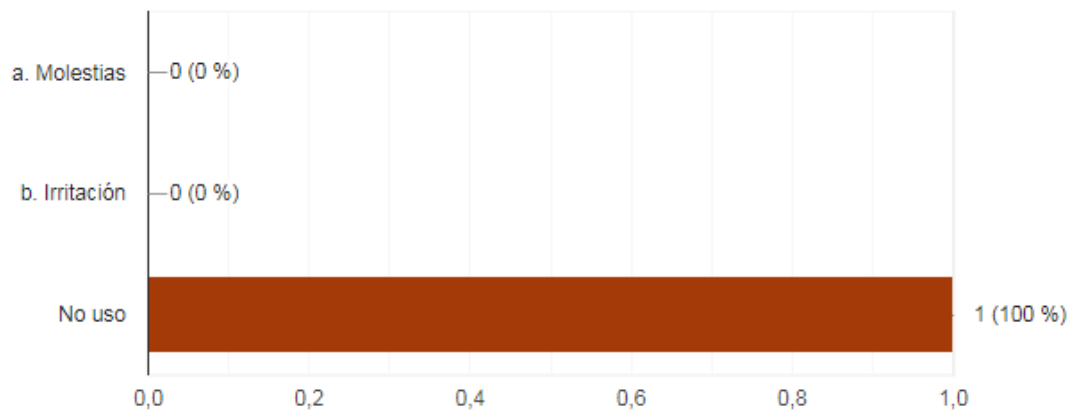
Gráfica 44 Síntomas oculares

Se observa que de los síntomas oculares que presentan los encuestados, el enrojecimiento tiene mayor puntaje con un 50%, seguido de sequedad con un 41,7%, lagrimeo con 33,3%, visión borrosa y escozor/ picor con un 25%, hinchazón con 8,3%

Estos resultados se compararon con el trabajo de la Universidad del Valle Sede Pacífico del 2014, realizado a los trabajadores de la dirección seccional de impuesto y aduana de Buenaventura, arrojó los siguientes datos:

El 83% de los trabajadores presentan síntomas oculares de la siguiente manera: el 20% del personal experimenta tener la visión borrosa, esto debido a las largas horas que pasan frente al computador y en ocasiones por la lectura de documentos, el 13% manifestó enrojecimiento en los ojos debido a los cambios de temperatura, el 19% indican una sensación de picor y la asocian a la fatiga de estar en una oficina cerrada y a los mismos cambios de temperatura del ambiente, el 12% manifestó sequedad y relacionan este síntoma con las fuentes del aire acondicionado, el 17% manifestó que experimentan lagrimeo durante la jornada laboral, el 2% de los encuestados manifestaron la sensación de hinchazón y por último el 17% de los empleados coincidieron que no experimentan ninguno de los síntomas oculares mencionados.

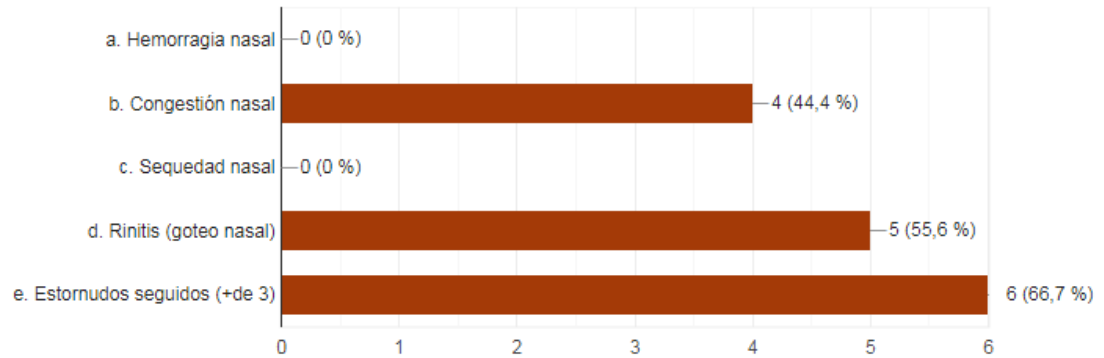
Por más que parezca inofensivo, el trabajo de oficina es uno de los más dañinos para la salud que existen, principalmente por el tiempo por cual se pasa sentado en el escritorio.



Gráfica 45 Utilización lentes de contacto: En caso afirmativo, presenta

En cuanto a la utilización de los lentes de contacto se puede observar en la gráfica, que no usan lentes de contacto, 100%.

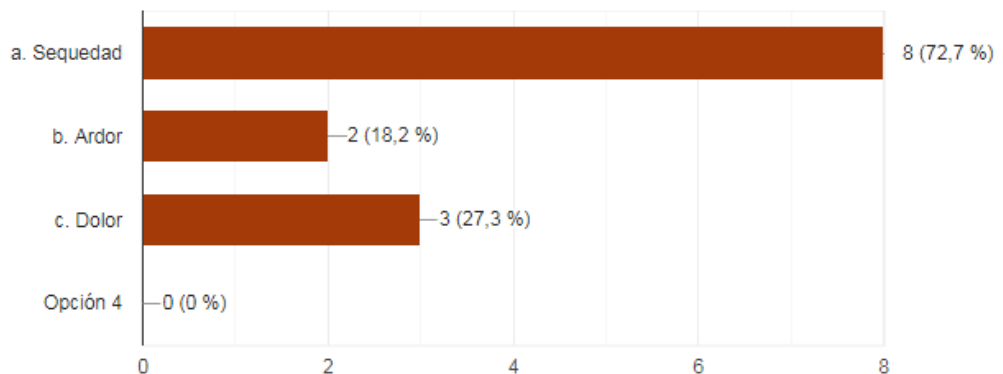
El uso de lentes en la mayoría de los casos tiende a gustos y preferencias personales, estilo de vida, comodidad, practicidad y presupuesto. Aunque el uso de anteojos ofrece muchos beneficios en comparación con el lente de contacto, Si bien algunos lentes de contacto pueden bloquear la entrada parcial de la luz UV al ojo, los lentes foto cromáticos bloquean el 100 % de los rayos ultravioletas y protegen, no solamente el interior del ojo de estos rayos, sino también el exterior y los párpados.



Gráfica 46 Síntomas nasales

En la gráfica se observa que, en cuanto a los síntomas nasales que presentan las personas encuestadas, se puede percibir que los estornudos seguidos son los de mayor presencia con el 66,7%, seguido de la rinitis con un 55,6% y finalmente la congestión nasal con el 44,4%.

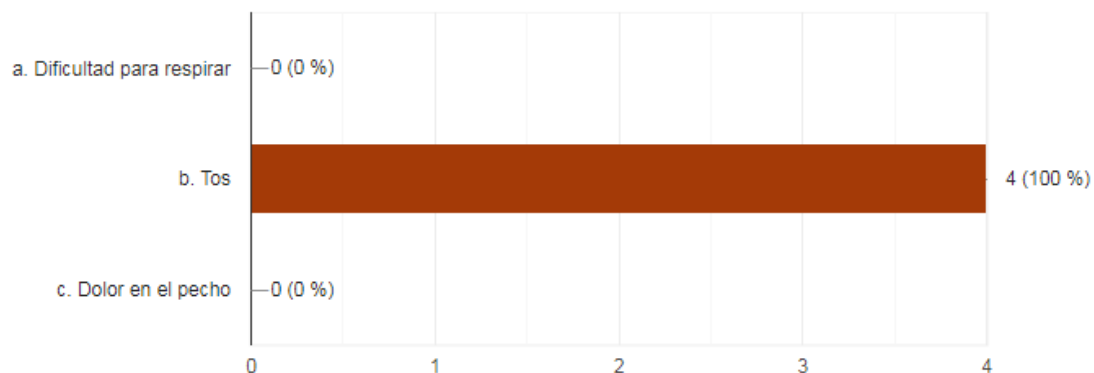
El estudio sobre el SEE, en la dirección seccional de la DIAN en Buenaventura, realizado por estudiantes de la Universidad del valle, arroja que; síntomas nasales 65% del cual, el 45% de los encuestados manifestaron que experimentaban indicios de congestión nasal, el 17% experimenta sequedad nasal, el 3% indicó que en ocasiones tenían hemorragias nasales y que esto se debía a la mala regulación del aire acondicionado y ventilación artificial de las oficinas, y solo el 35% no presenta ninguna de esta sintomatología, los síntomas nasales afectan en torno al 10 y el 25 por ciento de la población mundial, El principal factor que causan estos síntomas son los Aero alérgenos, que suelen clasificarse como agentes de interior, exterior y laborales. La rinitis laboral surge como respuesta a un agente que se transporta por el aire y que está presente en el lugar de trabajo. Puede deberse a una reacción alérgica o a la respuesta a un factor irritante.



Gráfica 47 Síntomas de garganta

Se observa en la gráfica que los síntomas de garganta a los cuales están expuestos los funcionarios y docentes de la Facultad Ciencias de la Salud, se encuentra la sensación de sequedad con el 72,7% seguido de dolor con 27,3% y ardor con 18,2%.

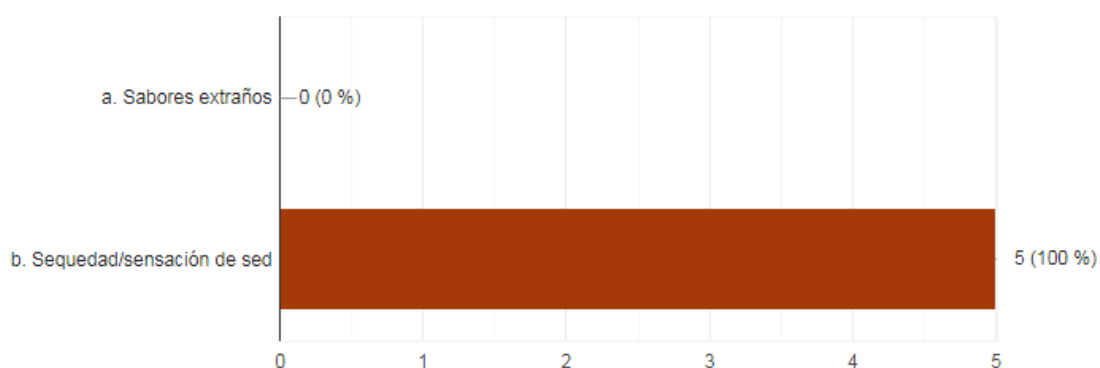
De acuerdo con el estudio realizado por la Universidad del Valle, en la seccional de la DIAN en Buenaventura se tiene que; Síntomas de garganta, el 22% están de acuerdo que en muchas ocasiones experimentan la sensación de sequedad en la garganta, el 16% dice sentir picor, el 26% siente dolor de garganta, el 13% mencionan sentir otros síntomas como sinusitis, esto debido a la regulación del aire acondicionado el cual estimula la presencia de estos síntomas y solo el 23% opinan que no han experimentado ninguna de las anteriores sintomatologías mencionadas, muchas personas sienten la boca seca en algún momento, sobre todo si están nerviosas, enojadas o estresadas. La saliva ayuda a prevenir las caries dentales ya que neutraliza los ácidos producidos por las bacterias. La sequedad de boca puede variar desde apenas una molestia a algo que afecte, en gran medida, tu salud general.



Gráfica 48Trastornos respiratorios

En la gráfica de trastornos respiratorios se observa que las personas encuestadas en cuanto a los trastornos respiratorios el de mayor presencia es la Tos con el 100%. De acuerdo con el estudio realizado por estudiantes de la Universidad del valle, en la DIAN de Buenaventura se obtuvieron los siguientes resultados, Trastornos respiratorios 67% descritos así: el 6% de los empleados tienen dificultad para respirar, el 27% manifestó tos, el 6% manifiesta sentir dolor en el pecho, algunos expresaron que estos síntomas son por causa de la ventilación artificial y porque el aire acondicionado se concentra muy fuerte en las oficinas, el 28% opinan que experimentan otros síntomas diferentes a los mencionados.

Los trastornos respiratorios pueden deberse a muchas causas, los cuadros agudos de tos son los que se adquieren frecuentemente con un resfrío, una gripe o bronquitis aguda

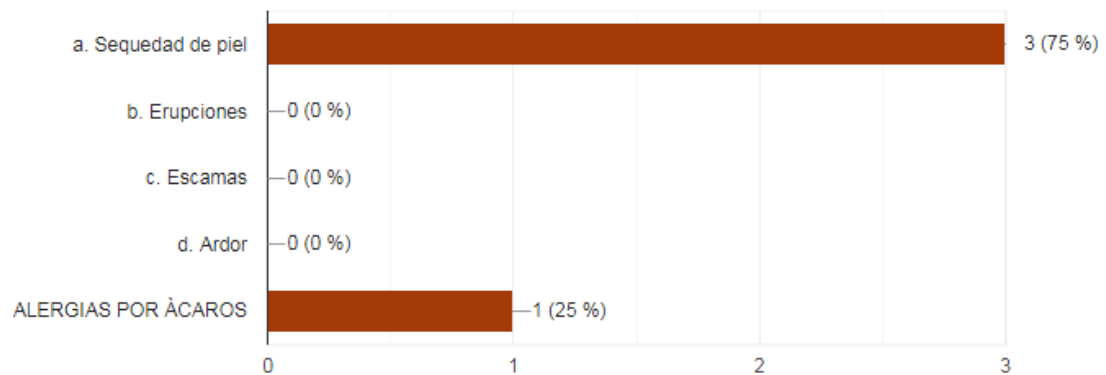


Gráfica 49 Síntomas bucales

Se observa que los docentes y funcionarios de la Facultad Ciencias de la Salud en relación a los síntomas bucales, manifiestan sentir sensación de sed / sequedad, el 100% de los encuestados.

Estos resultados se compararon con el trabajo de la Universidad del Valle, en la sede de la DIAN en Buenaventura y arrojo que: el 10% manifiesta sentir sabores extraños, el 33% manifiestan sequedad o sensación de sed, el 14% dice sentir otros síntomas. Mientras que el 43% expreso no sentir ninguno de los síntomas mencionados.

La sed excesiva es un síntoma común y con frecuencia, es la reacción a la pérdida de líquidos durante el ejercicio o al consumo de alimentos salados.

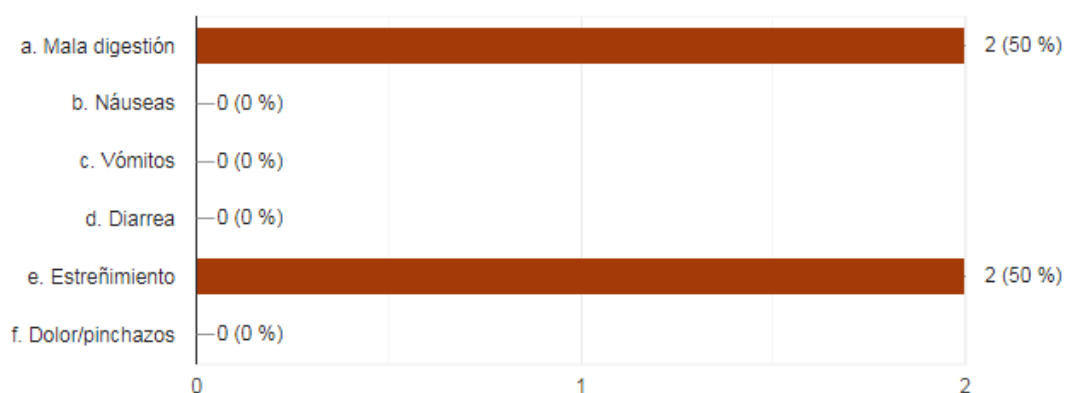


Gráfica 50 Trastornos de la piel

Se observa que en los resultados de la encuesta los docentes y funcionarios de la Facultad manifestaron sentir sequedad de piel el 75% y alergias por ácaros el 25%.

Se compararon estos resultados con el trabajo de la Universidad del Valle en la sede de la DIAN en Buenaventura arrojando que: el 20% señala sentir sequedad en la piel, el 8% de los encuestados dicen que en ocasiones tienen erupciones en la piel, en menor medida con un 4% los individuos dicen sentir escamas, el 14% de los individuos manifiestan sensación de picor en la piel; todo estos síntomas los trabajadores los asocian al estrés y al aire acondicionado y el 11% indica sentir otros síntomas entre ellos el acné.

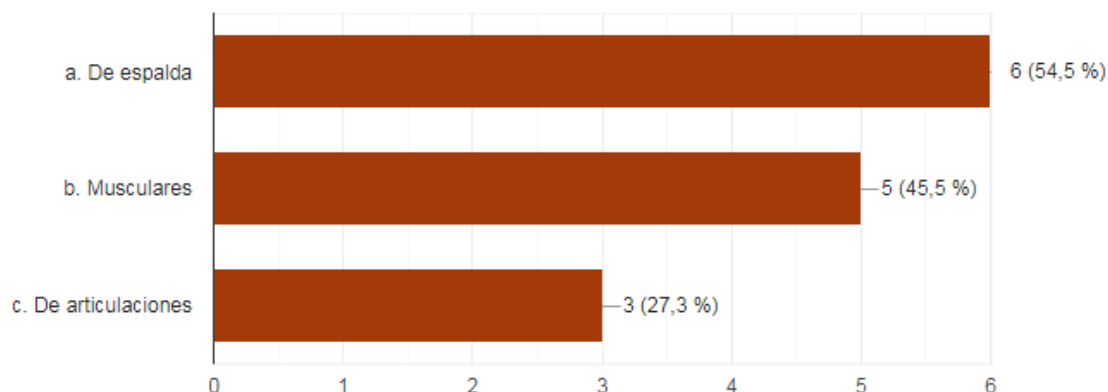
La piel seca no es un tema para preocuparse, suele ser temporal. Los signos y síntomas de la piel seca dependen de la edad, del estado de salud, del lugar donde se reside, o del tiempo que se pasa al aire libre. Es importante el uso de cremas humectantes en la piel por lo menos dos veces al día.



Gráfica 51 Trastornos digestivos

Se observa en la gráfica que los trastornos digestivos más presentes en los funcionarios y docentes de la Facultad son la mala digestión con el 50% y el estreñimiento con el 50%.

Se compararon con los resultados del estudio de la Universidad del Valle realizado en la sede de la DIAN en Buenaventura y se obtuvo que: el 17% de los encuestados contestaron que tienen mala digestión, el 8% dice sentir náuseas, en menor medida el 3% dice que en pocas ocasiones vomitan, el 3% dicen que en pocas ocasiones les da diarrea, el 14% de los trabajadores están de acuerdo que tienen problemas de estreñimiento, al igual que con muchas enfermedades, trastornos digestivos, tienen efectos graves para la salud que, si no se trata, puede conducir a la pérdida de productividad y largo plazo problemas de salud. Además de fomentar un acogedor e integrador lugar de trabajo, los departamentos de recursos humanos pueden contrarrestar conceptos erróneos sobre estos. También es importante que los supervisores y los empleados sean conscientes de los acompañamientos disponibles para aquellos que lo necesitan.

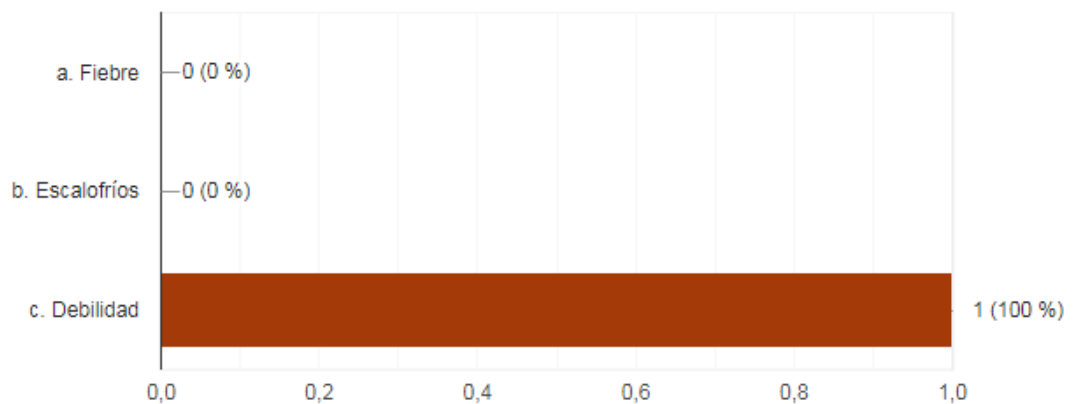


Gráfica 52 Síntomas dolorosos

Se observa que de acuerdo a los encuestados los dolores que sufren producto de su actividad laboral son dolor de espalda con el 54,5%, los musculares con 45,5%, y al nivel de las articulaciones el 27,3%.

Estos resultados se compararon con los resultados del estudio de la Universidad del Valle en la sede de la DIAN en Buenaventura y se obtuvo que el 46% de los encuestados contestaron sentir dolor de espalda debido a que pasan mucho tiempo sentado cumpliendo con sus labores, el 13% de los empleados están de acuerdo en sentir dolores musculares, el 18% dijeron sentir dolor en las articulaciones, el 4% de los individuos dicen sentir otros síntomas y solo el 20% de los trabajadores contestaron no sentir ninguno de los síntomas ya mencionados.

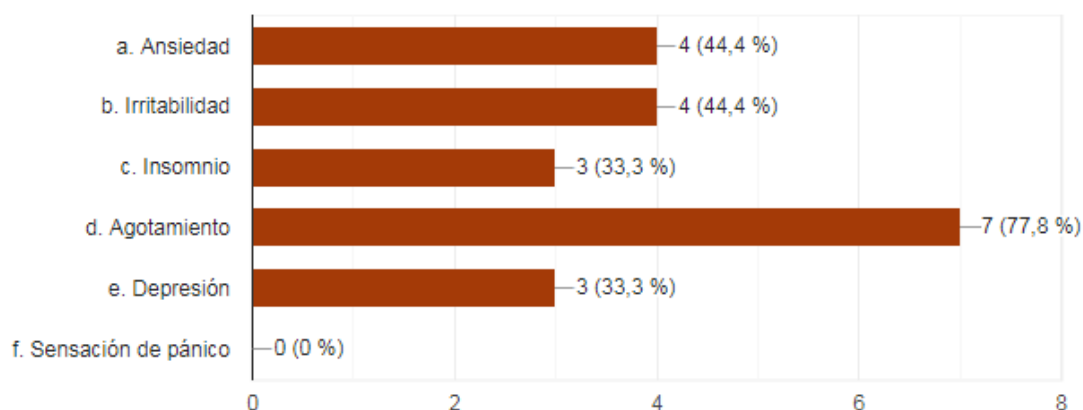
Los dolores musculares son comunes y pueden comprometer más de un músculo, El dolor muscular a menudo está muy relacionado con tensión, sobrecarga o lesión muscular por el ejercicio o el esfuerzo físico.



Gráfica 53 Síntomas parecidos a la gripe

Se observa que, de acuerdo a los síntomas parecidos a la gripe, los funcionarios y docentes de la Facultad Ciencias de la Salud, mediante una encuesta realizada manifestaron que la debilidad con el 100%, es el que más los afecta.

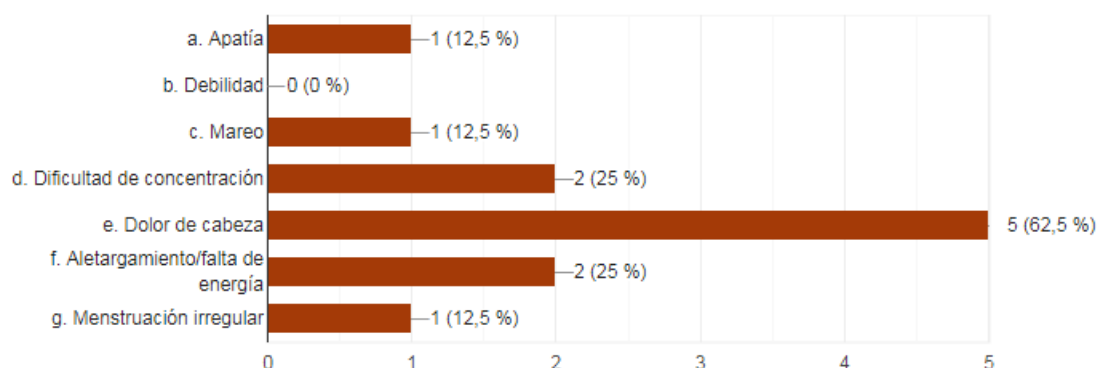
El estudio de la Universidad del Valle, realizado en la sede de la DIAN en Buenaventura, demostró que, el 15% de los encuestados les da fiebre durante la jornada laboral, el 8% dice sentir escalofríos, el 24% de los trabajadores dicen sentir debilidad mientras están en su jornada laboral, el 11% de los individuos contestaron que tienen otros síntomas como estornudo, dolores musculares, falta de apetito. Por el contrario, el 42% de los trabajadores contestaron no sentir ninguno de los síntomas anteriores, La gripe es causada por el virus de la influenza que se transmite de persona a persona. Cuando alguien con gripe tose, estornuda o habla, expulsa pequeñas gotas. Estas gotitas pueden caer en la boca o en la nariz de las personas que están cerca. Con menos frecuencia, una persona puede contraer la gripe al tocar una superficie u objeto que tiene el virus de la gripe y luego tocarse la boca, la nariz o posiblemente los ojos.



Gráfica 54 Síntomas de tensión

Se observa que, de acuerdo a los encuestados, los síntomas de tensión que padecen de acuerdo a la actividad laboral, el agotamiento con 71,4%, la ansiedad con 57,1% y depresión, insomnio e irritabilidad con el 42,9%.

Estos resultados se compararon con los resultados del estudio de la Universidad del Valle en la sede de la DIAN en Buenaventura muestra que el 13% de los empleados sienten ansiedad durante su jornada laboral, el 11% respondió que les da irritabilidad por el mismo estrés, el 8% de los empleados dicen que sufren de insomnio, el 34% de los empleados dicen sentir agotamiento por tener una jornada laboral continua, el 4% de los empleados contestaron que a veces caen en depresión laboral, el 3% dicen sentir sensación de pánico, el 5% dicen que sienten otros síntomas como dolor de riñones y de corazón. Por su parte el 22% restante contesto que no sienten ninguno de estos síntomas, la tensión puede afectar la salud cuando el ser humano está expuesto a condiciones de mucha tensión por largo tiempo.



Gráfica 55 Trastornos generales

Se observa que, de acuerdo a los empleados, los trastornos generales que más los afectan de acuerdo a su actividad laboral es, dolor de cabeza con 62,5%, seguido de dificultad de concentración y aletargamiento/ falta de energía con 25%, apatía y mareo con 12,5% y menstruación irregular el 12,5%

Se compararon estos resultados con el estudio realizado por la Universidad del Valle realizado en la sede de la DIAN se reporta que el 4% de los empleados dicen sentir apatía, el 8% sienten debilidad en el trabajo, el 8% de los empleados sienten mareo, el 11% tiene dificultad para concentrarse en el trabajo, el 37% de ~ 84 ~ los encuestados dicen que les da dolor de cabeza durante la jornada laboral y solo el 32% de los empleados no sienten ninguno de los síntomas anteriores.

La fatiga puede ser una respuesta normal e importante al esfuerzo físico, al estrés emocional, al aburrimiento o a la falta de sueño. La fatiga es un síntoma común y por lo regular no se debe a una enfermedad seria, pero puede ser un signo de un trastorno físico.

5.3 Proponer soluciones a los factores de riesgos más relevantes encontrados

Dentro de los factores más relevantes encontrados al momento de realizar la encuesta a los docentes y funcionarios de la facultad Ciencias de la Salud en la Universidad de Córdoba, se tomaron los factores como el clima laboral, condiciones físicas, salud visual y salud osteomuscular, ya que por sus totales finales se pudo concluir que son los más agobia a esta comunidad.

El clima laboral juega un papel muy importante dentro de las organizaciones ya que si este existe el estado anímico, físico y mental de cada trabajador sea positivo, un agradable clima laboral y la motivación de los colaboradores hará crecer la creatividad y las ideas nuevas, facilita la interrelación del empleado con el entorno y los compañeros, la realización de dinámicas de trabajo en grupo será más fácil, a su vez, la gestión de los equipos será efectiva.

Factor	Oportunidad de mejora	Posibles causas	Actividad de mejora	Evidencias	Responsable
Clima Laboral	Obstáculos que dificultan la comunicación con los compañeros. Relaciones con las personas que debe trabajar.	Normas de la empresa. El ritmo de trabajo.	Jornadas Lúdicas recreativas Charlas de comunicación asertiva. Comunicación horizontal.	Fotos. Listas de asistencias. Folletos.	Decano. Secretaria académica. Jefe de departamento Bienestar universitario.

Las condiciones físicas son los estados que permiten a las personas poder desarrollar su trabajo diario con energía, eficacia y sin que note cansancio. Además, una buena condición física previene de enfermedades, asegurando disfrutar de una buena salud. Por el contrario, un nivel deficiente de condición física repercutirá negativamente en la realización de nuestras actividades diarias. Puede incluso, si su nivel es muy bajo, traspasar el umbral de la salud y entrar en el de enfermedad, por un mal funcionamiento de los diferentes aparatos y sistemas del cuerpo humano.

Factor	Oportunidad de mejora	Posibles causas	Actividad de mejora	Evidencias	Responsable
Condiciones Físicas	Distancia hacia las ventanas. Procedencia de ruidos. Ventilación. Temperatura/ Humedad. Olores. Iluminación.	Apertura de ventanas. Equipos de oficinas. Estancamiento del aire. Falta de sitios herméticos.	Permitir que las personas afectadas puedan modificar las temperaturas y entradas de aire desde las oficinas. Adecuación de sitios.	Charlas sobre manejo de condiciones .	Decano. Secretaria académica. Jefe de departamento .

La salud visual es muy importante al momento de permanecer sentado por mucho tiempo frente a pantallas de computador, Es indudable la importancia de la salud visual para desarrollar las actividades diarias, por ello hay que saber cómo cuidar los ojos a fin de prevenir enfermedades de la vista que puedan dañar la calidad de vida.

Factor	Oportunidad de mejora	Posibles causas	Actividad de mejora	Evidencias	Responsable
Salud Visual	Sequedad. Enrojecimiento. Lagrimo. Visión borrosa. Escozor-Picor.	Humedad . Polvo. Uso excesivo de computadores. Medios audiovisuales. Iluminación	Campaña de salud visual. Capacitar a los docentes sobre el autocuidado que deben tener como: Usar protector solar, Pausas activas, lavados de manos. Higiene en el puesto de trabajo.	Lista de asistencia. Fotografías.	Decano. Secretaria académica. Jefe de departamento . ARL. EPS.

Las enfermedades osteomusculares afectan nuestra calidad de vida si no las detectamos a tiempo, si trabajamos 8 horas escribiendo en un computador podemos tener secuelas tanto a corto como a largo plazo; Invertir en esta valoración osteomuscular, puede no solo detectar a tiempo estas enfermedades; sino también puede orientar al trabajador sobre el curso de su patología y que debe hacer para recuperarse si ya la tiene.

Se debe Generar conciencia en el trabajador y en la empresa sobre Este tema, con el fin de aprovechar al máximo potencial de nuestros trabajadores.

Factor	Oportunidad de mejora	Posibles causas	Actividad de mejora	Evidencias	Responsable
Salud osteomuscular	Dolores musculares. De espalda Articulaciones	Sedentismo Falta de pausas activas. Falta de equipos ergonómicos. Malas posturas.	Concientizar al personal sobre la importancia de pausas activas. Jornadas de aeróbicos.	Lista de asistencia Fotografías Charlas	Decano. Secretaria académica. Jefe de departamento . ARL. EPS. Bienestar universitario.

6 CONCLUSIONES

Una vez realizado el estudio se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Se pudo determinar la presencia del SEE en la salud de los docentes y funcionarios de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Córdoba.

Se identificaron los factores físicos (ruido, humedad, temperatura, iluminación y ventilación), biológicos (hongo, moho, bacterias, virus), Psicosociales (estrés, organización del trabajo, comunicación y relaciones) a los que se encuentran expuestos.

A su vez, se logró determinar la presencia de los síntomas en los individuos afectados tales como visión borrosa, congestión nasal, dolor y sequedad en la garganta, tos, sequedad en la piel, dolor de espalda, debilidad, agotamiento y dolor de cabeza, que de no prestarles la debida atención se pueden presentar reiteradamente incapacidades laborales y enfermedades profesionales.

De acuerdo a la situación encontrada se diseñó un plan de mejora para el fortalecimiento de entornos laborales saludables que implica la puesta en marcha de acciones correctivas, preventivas y de mejora continua; para la obtención de resultados favorables tanto para la universidad como para los docentes y funcionarios en pro de su bienestar.

7 RECOMENDACIONES

Articular a entidades como la ARL y bienestar universitario para que lleven a cabo una adecuada vigilancia de la salud de los docentes y funcionarios de la universidad. Promover en toda la institución de educación superior investigación para la puesta en marcha de un estudio mayor en todas sus etapas.

Instruir y capacitar al personal activo de la institución sobre el uso y mantenimiento de los equipos y las instalaciones donde desempeñan sus funciones.

Verificar que las fuentes de iluminación natural y artificial sean las correctas para la posición del puesto de trabajo.

Coordinar con las ARL y bienestar universitario para que brinden asesorías a los funcionarios sobre temas relacionados con enfermedades profesionales, como identificarlas y como mitigar los riesgos.

Regular los agentes físicos para mejorar las condiciones ambientales de temperatura, humedad y ventilación que generen confort en las áreas de trabajo.

Mantener los sistemas de ventilación y climatización correctamente, permitiendo que todas las áreas de trabajo se ventilen oportunamente.

Los jefes de departamento y jefe de oficinas asignen las actividades y funciones limitándose al plan individual de trabajo (PIT).

Brindar asesoría a los funcionarios que requieran información sobre temas como enfermedades profesionales, identificación y control de riesgos.

Considerar los espacios habilitados y adecuados para el número de personas que trabajan o habitan en el interior de los mismos.

Desarrollar un mejor conocimiento de identificación de los mecanismos provocadores de irritaciones y olores.

Higienizar y ventilar permanentemente los espacios del edificio lo cual es esencial para mantenerlo sano.

Bibliografía

- Agamez, G. A., & Álvarez, M. C. (2012). Problemas de Confort Térmico en Edificios de Oficinas. Caso Estudio: Torre Colpatria en la Ciudad de Bogotá. *Décima Conferencia LACCEI de América Latina y el Caribe (LACCEI'2012), Megaproyectos: Construyendo infraestructura fomentando colaboración de ingeniería, integración eficiente y efectiva y planificación innovadora.*, Ciudad de Panamá.
- Arenas Sanchez, A., & Pinzón Amado, A. (2011). Riesgo biológico en el personal de enfermería: una revisión práctica. *Revista Cuidarte*, vol. 2, no 1, p. 216-224.
- Basante, S. H., Mendoza, H. L., & Reyes, M. I. (2015). *Síndrome Edificio Enfermo (SEE)*, Facultad Nacional de Salud Pública. Medellín.
- Becerra, R. C., & Muñoz, L. A. (2015). Caracterización de bioaerosoles en tres edificaciones administrativas de Bogotá, 2012-2013. *Revista de la facultad de ciencias UPTC*, 41-54.
- Berenguer Subils, M. J., Guardino Solá, X., Hernández Calleja, A., Martí Solé, M. C., Nogareda Cuixart, C., & Dolores, S. G. (s.f.). El Síndrome del edificio enfermo. Madrid.
- Brauer, Kolstad, Orbaek, & Mikkelsen. (12 de Enero de 2006). The sick building syndrome: a chicken and egg situation. *NCBI*.
- Castro, M. G., Padilla, J. M., & Ramirez, S. M. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Una exploración cualitativa*. Xalapa: Mexico.
- Cennelier, M. (1999). La Alergia y la hemopatía. Paidotribo.
- Córdoba, U. d. (2019). *Unicordoba*. Obtenido de <https://www.unicordoba.edu.co/>
- Cruceta, G. (s.f.). *ProQuest Central*. Obtenido de <http://vlex.com/vid/norma-calidad-aire-edificios-708270993>
- Cruz, A. (7 de Octubre de 2001). *Proquest Central*. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/315727710?accountid=137088>
- D'anetra. (s.f.). *ProQuest Central*. Obtenido de <http://vlex.com/vid/norma-calidad-aire-edificios-708270993>
- Decreto1443. (2014). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Decreto614. (1984). Riesgos laborales.
- Encinas, L. G. (2013). El clima laboral. *Revista de ciencias sociales APOSTA*, 1-35.
- Espinoza, M. (2001). *Calidad de vida en el trabajo: Reflexiones en torno a la inseguridad y el malestar social*. Santiago de Chile: Ministerio del trabajo.
- Gómez, M. D. (s.f.). NTP 290: El síndrome del edificio enfermo: cuestionario para su detección. España.
- Gómez, M. D., & Nicolas, J. P. (2013). NTP 290: El síndrome del edificio enfermo: cuestionario para su detección. Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España.
- Gonzalez, E. (29 de Noviembre de 2019). Que es el síndrome del edificio enfermo. *Revista de Salud y Bienestar - Webconsultas*.
- Gutierrez, E. (2016). *Síndrome del edificio enfermo*. Mexico : Ministerio del trabajo y seguridad social.
- Hernández, L. R., & Salomón, J. A. (2004). Efecto de los factores ambientales, laborales y psicosociales en el síndrome del edificio enfermo. *Ingeniería revista académica*.

- Ley100. (1993). Sistema de seguridad social integral.
- Ley1562. (2012). Sistema General de Riesgos Laborales.
- LeyN°9. (1979). Protección del medio ambiente.
- Méndez, C. G., & Monzonís, N. C. (21 de 03 de 2018). *El síndrome del edificio enfermo y sus consecuencias*. Obtenido de <https://universidadviu.com/sindrome-edificio-enfermo-consecuencias/>
- Mondelo, P. (2004). Ergonomía 2: Confort y estrés térmico. Iniciativa Digital Politecnica.
- Monreal, M. C. (2009). Determinación del síndrome del edificio enfermo. *Digital de salud y seguridad en el trabajo*, 1-17.
- Montes, P. G. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 237-241.
- Moran, A. I. (2015). Plan de gestión para la sustentabilidad de las condiciones de trabajo en ambientes cerrados en productos metalúrgicos S.A promesas. *Tesis*. Guayaquil, Ecuador.
- Orrego, L. S. (Mayo de 2008). Trabajo de grado. *El "Síndrome del edificio enfermo " y su aplicación al edificio de la torre administrativa de postgrados de la universidad surcolombiana*. Neiva.
- Parera, A. M. (2000). Sistema de seguridad y confort . Marcombo.
- Resolución0312. (2019). Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- Resolución1016. (1989). Comité paritario se seguridad y salud en el trabajo COPASST.
- Resolución1111. (2007). Estándares Mínimos del Sistema del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes.
- Resolución2013. (1986). Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST.
- Reyes, L. E., & Álvarez, M. C. (2011). Síndrome de Edificio Enfermo como Resultado de una Ineficiente e Inadecuada Gestión Ambiental y Ocupacional. *Novena Conferencia LACCEI de América Latina y el Caribe (LACCEI'2011), Ingeniería para un planeta inteligente, innovación, información, tecnología y herramientas computacionales para el desarrollo sostenible*. Medellín.
- Rodriguez, C. A. (2009). *Los convenios de la OIT sobre la seguridad y salud del paciente: Una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabajo*. Buenos Aires - Argentina: Centro Internacional de formación OIT.
- Salinas, J., & Vio, F. (2002). Promoción de la salud en chile. *Revista Chilena de Nutrición*, 164-173.
- Sick Building Syndrome*. (1989). Luxembourg.
- Silva, L. (9 de Julio de 2013). *ProQuest Central*. Obtenido de <http://search.proquest.com/docview/1398638117?accountid=137088>
- Suarez, R. (2017). Estilos de vida. *Diario el Tiempo*.
- Subils, M. J. (1991). *Síndrome del edificio enfermo: Factores de riesgo*. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales: NTP 289.
- Tomasina, F. (2012). Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en la salud. *Revista Universidad Nacional de Colombia*, 56-67.
- Unicordoba. (2019). *Universidad de Córdoba*. Obtenido de <https://www.unicordoba.edu.co>
- Uruguay, E. P. (17 de Julio de 2009). *Los edificios también se enferman*. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/3784006170?accountid=137088>

- Villa, D. A. (2017). Prevención del síndrome de edificio enfermo en el centro de salud N°1 Cantón Tulcán. Tulcán, Ecuador.
- Zuñiga, A. H. (2003). Seguridad e higiene industrial. Limusa.

ANEXO

Encuesta NTP 290

La presente Nota Técnica tiene como objetivo proponer un modelo de cuestionario, preparado y utilizado por el Grupo de trabajo sobre el Síndrome del Edificio Enfermo del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, y cuya finalidad es recoger la información necesaria sobre las quejas planteadas por los ocupantes del Edificio Patógeno buscando la definición precisa de las mismas, así como su magnitud y distribución. El análisis de los datos así obtenidos permitirá decidir la estrategia de actuación posterior. (Gómez M. D.)

Nº CUESTIONARIO

FECHA

EMPRESA

1. Departamento

2. Planta 3. Edad años

4. Estudios realizados

ninguno/Primarios sin acabar estudios primarios/Graduado escolar bachillerato/BIUP/COU formación Profesional estudios medios estudios superiores

5. Sexo

hombre mujer

6. ¿Cuál es su categoría profesional en la empresa?

peones, obreros, especialistas oficiales cualificados subalternos aux. Admvs oficial Admvs cuadros Medios cuadros superiores

7. Antigüedad en el puesto

años meses

8. ¿Cuánto tiempo hace que trabaja en este edificio?

años meses

9. ¿Cuánto tiempo hace que trabaja en el mismo local?

años meses

10. ¿Qué días de la semana trabaja Vd?

lun ju do ma vi mi sa 11. ¿Cuántas horas trabaja al día?

12. ¿Fuma Vd. en su puesto de trabajo?

sí no

13. Si no es Vd. fumador ¿considera que el humo del tabaco de los demás, perjudica su salud?

sí no

14. Trabaja Vd. en:

oficina cerrada en un recinto separado por mamparas en un área abierta con otras personas

15. ¿Se sienta Vd. a menos de 5 m de la ventana?

sí no

16. Puedo(n) abrirse la(s) ventana(s)

sí no

17. En un radio aproximado a 10 m de su puesto de trabajo existe alguna:

máquina de escribir fotocopiadora pantalla de ordenador impresora teletipo o fax franqueadora otras. Especificar

A continuación encontrará una serie de preguntas sobre el lugar donde transcurre la mayor parte de su Jornada de Trabajo.

Conteste sinceramente a todas las preguntas, considerando únicamente las cuestiones que le afecten directamente.

10. ¿Qué días de la semana trabaja Vd?

lun	<input type="text" value="1"/>	ju	<input type="text" value="4"/>	do	<input type="text" value="7"/>
ma	<input type="text" value="2"/>	vi	<input type="text" value="5"/>		
mi	<input type="text" value="3"/>	sa	<input type="text" value="6"/>		

18. Hay ruido que procede de:

el sistema de ventilación	<input type="text" value="1"/>
los equipos de oficina	<input type="text" value="2"/>
la calle, el exterior	<input type="text" value="3"/>
conversaciones	<input type="text" value="4"/>
otros (especificar)	<input type="text" value="5"/>
no hay ruido	<input type="text" value="6"/>

19. En relación a la ventilación:

hay corrientes de aire	<input type="text" value="1"/>
falta de ventilación / estancamiento del aire	<input type="text" value="2"/>
otros (especificar)	<input type="text" value="3"/>
no hay problemas	<input type="text" value="4"/>

20. La temperatura/humedad produce:

demasiado calor	<input type="text" value="1"/>
demasiado frío	<input type="text" value="2"/>
demasiada humedad	<input type="text" value="3"/>
demasiada sequedad	<input type="text" value="4"/>
otros (especificar)	<input type="text" value="5"/>
no crea problemas	<input type="text" value="6"/>

21. Se perciben olores de:

comida	<input type="text" value="1"/>
humo del tabaco	<input type="text" value="2"/>
corporales	<input type="text" value="3"/>
otros olores (especificar)	<input type="text" value="4"/>
no se perciben olores	<input type="text" value="5"/>

22. La iluminación:

es demasiado intensa	<input type="text" value="1"/>
es escasa	<input type="text" value="2"/>
produce deslumbramientos	<input type="text" value="3"/>
se producen parpadeos de la luz	<input type="text" value="4"/>
otros (especificar)	<input type="text" value="5"/>
es correcta	<input type="text" value="6"/>

23. En el área de trabajo le molesta:

la decoración	<input type="text" value="1"/>
la compartimentación	<input type="text" value="2"/>
la moqueta en suelo y/o paredes	<input type="text" value="3"/>

Jornada de trabajo.

Conteste sinceramente a todas las preguntas, considerando únicamente las cuestiones que le afecten directamente.

vistas	<input type="text" value="3"/>
perturbaciones / distracciones	<input type="text" value="4"/>
sentimiento de encierro	<input type="text" value="5"/>
otros (especificar)	<input type="text" value="6"/>
ninguno	<input type="text" value="7"/>

Las siguientes preguntas se refieren a aspectos de la organización del trabajo.

Conteste sinceramente a todas las preguntas, considerando únicamente las cuestiones que le afecten directamente.

25. En general, el nivel de atención que debe mantener para realizar su trabajo es:

alto	<input type="text" value="1"/>
medio	<input type="text" value="2"/>
bajo	<input type="text" value="3"/>

26. En los últimos tres meses la cantidad de trabajo que ha tenido, generalmente:

no ha sido suficiente para estar ocupado/a	<input type="text" value="1"/>
ha sido suficiente	<input type="text" value="2"/>
ha sido excesiva	<input type="text" value="3"/>

27. El ritmo de trabajo está determinado por:

el ritmo de una máquina o cadena	<input type="text" value="1"/>
el ritmo de otros compañeros	<input type="text" value="2"/>
causas externas (público, clientes...)	<input type="text" value="3"/>
objetivos que hay que alcanzar, primas	<input type="text" value="4"/>
no hay un ritmo prefijado	<input type="text" value="5"/>

28. El ritmo de trabajo:

obliga a trabajar demasiado deprisa	<input type="text" value="1"/>
es normal	<input type="text" value="2"/>
se podrían hacer más cosas	<input type="text" value="3"/>

29. ¿Cuál de estas frases refleja mejor lo que Vd. hace en su puesto de trabajo?

repito las mismas tareas y hago siempre lo mismo	<input type="text" value="1"/>
hago siempre lo mismo con ligeras variantes	<input type="text" value="2"/>
el trabajo es variado	<input type="text" value="3"/>
el trabajo es muy variado	<input type="text" value="4"/>

23. En el área de trabajo le molesta:
- la decoración 1
 - la compartimentación 2
 - la moqueta en suelo y/o paredes 3
 - la falta de limpieza 4
 - otros (especificar) 5
 - no le molestan estos aspectos 6

24. Otros aspectos que le afecten:
- aislamiento 1
 - falta de intimidad 2

31. ¿Está contento con su horario habitual?
- sí 1
 - no 2
 - no sabe 3

32. El número y duración de las pausas durante la jornada laboral, ¿son suficientes?
- sí 1
 - no 2
 - no sabe 3

33. Sus responsabilidades son:
- insuficientes 1
 - normales 2
 - excesivas 3

34. ¿Tiene Vd. más responsabilidades de las que quisiera en relación al bienestar o seguridad de los demás?
- sí 1
 - no 2
 - no sabe 3

35. ¿Considera que tiene que realizar tareas que no le corresponden?
- a menudo 1
 - a veces 2
 - nunca 3

36. ¿Hasta qué punto puede tomar parte en decisiones que le afectan?
- siempre 1
 - algunas veces 2
 - nunca 3

37. ¿Cómo considera que son las relaciones con las personas con las que debe trabajar?
- | | Buenas | Regulares | Malas |
|-------------------------|--------|-----------|-------|
| jefes | | | |
| compañeros | | | |
| subordinados (si tiene) | | | |

38. ¿A cuántos cursos ha asistido Vd. en los dos últimos años? (especificar)
- Nº de cursos 1

39. Desde que trabaja en esta empresa, ¿le parece suficiente la formación que le han proporcionado para desempeñar su trabajo?
- sí 1
 - no 2
 - no sabe 3

- repito las mismas tareas y hago siempre lo mismo 1
- hago siempre lo mismo con ligeras variantes 2
- el trabajo es variado 3
- el trabajo es muy variado 4

30. Cuando en su puesto de trabajo se comete algún error
- generalmente pasa desapercibido 1
 - puede provocar problemas menores y entorpecer el trabajo 2
 - puede producir consecuencias graves para el desarrollo del trabajo o sobre las personas ... 3

40. En esta empresa ¿hay algún procedimiento establecido para regular la promoción del personal?
- sí, pero sólo en algunos puestos 1
 - no 2
 - no sabe 3

41. En caso afirmativo ¿le parece adecuado?
- sí 1
 - no 2
 - no sabe 3

42. ¿Cómo es su contrato de trabajo en esta empresa?
- Fijo continuo 1
 - discontinuo 2
 - Eventual prácticas 3
 - formación 4
 - temporal 5
 - por contrato 6

43. En general ¿cómo cree que está considerado su puesto de trabajo en esta empresa?
- muy poco importante 1
 - poco importante 2
 - importante 3
 - de los más importantes 4

44. Para desempeñar su puesto de trabajo se requiere:
- ningún conocimiento especial, sólo práctica en el puesto 1
 - saber leer y escribir 2
 - formación profesional 3
 - formación media 4
 - formación superior 5

45. Su trabajo ¿le ofrece la oportunidad de aplicar sus conocimientos o capacidades?
- totalmente 1
 - bastante 2
 - muy poco 3
 - nada 4

46. ¿Existe algún obstáculo que dificulte la comunicación con sus compañeros?
- sí 1
 - no 2
 - no sabe 3